

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Výběr příslušníků a jejich začlenění do Hasičského záchranného sboru ČR

Recruitment of members and their integration into the Fire and Rescue Service CR

Číslo závěrečné práce
DP-EF-KPE-2010-54

Bc. MARTINA LOUČKOVÁ

Vedoucí práce: doc. Ing. Václav Urbánek, CSc. - KPE

Konzultant: Mgr. Jaroslava Kučerová - Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje

Počet stran 77

Počet příloh 8

Datum odevzdání 07. 05. 2010

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o autorském právu, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 07. 05. 2010

vlastnoruční podpis

Poděkování

Své poděkování bych chtěla věnovat především doc. Ing. Václavu Urbánkovi, CSc., vedoucímu diplomové práce, který mi svými připomínkami, radami a trpělivým přístupem pomáhal při psaní této diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat plk. Mgr. Jaroslavě Kučerové, ředitelce Kanceláře krajského ředitele HZS Libereckého kraje, za odborné konzultace.

Anotace

Diplomová práce s názvem Výběr příslušníků a jejich začlenění do Hasičského záchranného sboru ČR je zpracovaná v prostředí Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje. Zabývá se problematikou, která se týká všech bezpečnostních sborů, i když práce je zaměřená pouze na hasičský záchranný sbor. Popisuje specifické podmínky, které musí splnit uchazeči při výběru příslušníků do hasičského záchranného sboru a dále se zabývá současnou právní legislativou, zejména zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V praktické části je popsán příklad z praxe, kdy současná právní legislativa nedovolí služebnímu funkcionáři obsadit volné služební místo příslušníkem, který splňuje všechny kvalifikační předpoklady, odbornou způsobilost a v praxi prokazuje požadované znalosti. Popisuje situaci, se kterou se personalisté bezpečnostních sborů setkávají a kterou musí služební funkcionář řešit mnohdy složitým způsobem, aby neporušil právní ustanovení.

Klíčová slova

Hasičský záchranný sbor

Integrovaný záchranný systém

Služební poměr

Fyzická způsobilost

Osobnostní způsobilost

Zdravotní způsobilost

Výběrové řízení

Annotation

The dissertation titled “Recruitment of members and their integration into the Fire and Rescue Service CR” is prepared in the surroundings of the Fire and Rescue Service of Liberec Region. It deals with problems concerning all safety-related corps in spite of the fact that the thesis itself is oriented only on the fire rescue brigade. It depicts specific conditions the applicants must fulfil in the course of selection of members for the fire rescue brigade and further it deals with the present legislation, especially Act No. 361/2003 Collection of Acts on the Service of Members in Safety-related Corps. In the practical part of the dissertation there is shown a practical example when the current legislation prevents the officer to fill the service position with a member who fulfils all qualification prerequisites, possesses professional eligibility and exhibits required knowledge in practice. Here is described a situation that is faced by personnel officers of safety-related corps which they must solve in a rather complicated way many a time in order not to violate a legal regulation.

Keywords

Fire and Rescue Service
Integrated Rescue System
Service Position
Physical Qualifications
Personage Eligibility
Health Capacity
Selection procedure

OBSAH

Seznam použitých zkratk	8
Seznam tabulek	9
Seznam obrázků	10
Úvod	11
1 Teoretické personální práce v bezpečnostních sborech	14
1.1 Kriteria hodnocení.....	15
1.2 Fáze výběru.....	16
1.2.1 Předběžná fáze.....	16
1.2.2 Vyhodnocovací fáze.....	16
1.3 Metody výběru.....	17
1.4 Výběr nových příslušníků.....	18
1.4.1 Předpoklady k přijetí do služebního poměru.....	18
1.4.2 Motivační (průvodní) dopis.....	18
1.4.3 Životopis.....	19
1.4.4 Osobní dotazník	20
1.4.5 Bezúhonnost	20
1.5 Příjímání pohovor	21
1.5.1 Příprava pohovoru.....	21
1.5.2 Pozvání uchazečů na pohovor.....	22
1.5.3 Struktura pohovoru.....	22
1.5.4 Ukončení pohovoru.....	23
1.6 Specifické požadavky při výběru příslušníka.....	24
1.6.1 Fyzická způsobilost.....	24
1.6.2 Osobnostní způsobilost	28
1.6.3 Zdravotní způsobilost	29
2 Hasičský záchranný sbor České republiky	31
2.2. Organizační struktura HZS ČR.....	34
2.3 Činnost jednotlivých úseků HZS ČR.....	36
2.3.1 Integrovaný záchranný systém a operační řízení.....	36
2.3.2 Prevence a civilní nouzová připravenost.....	39
2.3.3 Záchranný útvar HZS ČR	39
2.3.4 Vzdělávací, technická a účelová zařízení.....	40
2.4 Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje.....	41
3 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	44
3.1 Požadavky kladené při obsazování volného služebního místa	46
3.1.1 Hodnostní označení, která náleží příslušníkům HZS LK.....	47
3.2 Přijetí do služebního poměru a začlenění nového příslušníka.....	48
3.2.1 Odborná způsobilost.....	48

3.3 Systemizace služebních a pracovních míst.....	50
Služební místa příslušníků	51
3.3.2 Kancelář krajského ředitele.....	54
3.4 Informační systém obsazování služebních míst.....	55
3.4.1 Popis informačního systému obsazování služebních míst.....	55
3.4.2 Nahlížení do informačního systému obsazování služebních míst.....	56
3.5 Obsazování volného služebního místa - postup.....	58
3.6 Výběrové řízení v HZS a jeho průběh.....	59
3.6.1 Postup při výběrovém řízení.....	60
3.6.2 Příklad z praxe.....	61
4 Problematické oblasti, návrhy na jejich řešení.....	62
4.1 Návrh na formulář – polostrukturovaný životopis.....	63
4.2 Návrh na postup před výběrovým řízením a na snižování nákladů při výběru příslušníka.....	66
4.3 Návrh na odstranění hesla z IS OSM.....	68
4.4 Návrh na zvýšení pravomoci služebního funkcionáře	69
4.5 Návrh na změnu v § 20 odst. 3 služebního zákona.....	71
.....	72
Závěr	73
Seznam literatury.....	75
Seznam příloh.....	77

Seznam použitých zkratk

ADMIN	Administrativa
CNP	Civilní a nouzové plánování
GŘ HZS ČR	Generální ředitelství HZS ČR
HZS ČR	HZS České republiky
HZS LK	HZS Libereckého kraje
HZS	Hasičský záchranný sbor
IS OSM	Informační systém obsazování služebních míst
IZS	Integrovaný záchranný systém
Jednotky PO	Jednotky požární ochrany
KIS	Komunikační a informační systémy
KOPIS	Krajské operační a informační středisko
KŘ HZS LK	Krajské ředitelství HSZ Libereckého kraje
OEČ	Osobní evidenční číslo
OOB a KŘ	Ochrana obyvatelstva a krizové řízení
OŘ	Operační řízení
PRE	Prevence
PS	Pobočná stanice
SOŠ a VOŠ PO	Střední odborná škola a vyšší odborná škola požární ochrany
VPP	Vstupní příprava příslušníka
ZÚ HZS ČR	Záchranný útvar HZS ČR

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení služebních míst do skupin pro hodnocení tělesné zdatnosti.....	26
Tabulka 2 Věkové kategorie.....	27
Tabulka 3 Bodová minima v jednotlivých testech a celkové bodové minimum.....	27
Tabulka 4 Přehled testů a disciplín.....	27
Tabulka 5 Počet příslušníků a občanských zaměstnanců v HZS ČR.....	45
Tabulka 6 Provázanost minimálních požadavků se služební hodnotí.....	46

Seznam obrázků

Úvod

Pojmy personalistika, personální práce, personální management se velice často skloňují v každé firmě a to bez ohledu na odvětví nebo velikost podniku. Pojem personalistika v sobě skrývá rozsáhlou řadu činností zaměřenou na práci s lidmi, s lidskými zdroji a spojenou s pracovním procesem. Firmy, které se chtějí rychle a dynamicky rozvíjet, řadí personální činnosti mezi priority v oblasti řízení podniku. S rozvojem personalistiky začaly firmy již před druhou světovou válkou. V 50. až 60. letech vyspělé zahraniční firmy začaly formovat nejnovější koncepce personálních prací tak, aby maximálně využily svůj kapitál. Nové poznatky z této oblasti patří v současnosti v řízení lidských zdrojů k nejdůležitějším úlohám v každém podniku. Personální činnosti jsou velice různorodé. Mezi ně patří např. nábor a výběr nových pracovníků, vytváření nových pracovních míst, řízení pracovního výkonu, zajištění vzdělávání pracovníků, péče o zdraví a bezpečnost zaměstnanců, personální marketing apod. Současně s vytvářením nových míst řeší i nadbytečnost personálu a následné propouštění. Všechny činnosti vedou významnou měrou k vytvoření efektivní koncepce v oblasti řízení lidských zdrojů a ta pak přispívá k rozvoji celé firmy.

Jedním z mnoha úkolů personalisty je výběr nového pracovníka. Je důležité rozpoznat mezi mnoha uchazeči, který by mohl být právě ten nejvhodnější a který by mohl pravděpodobně splňovat všechna stanovená kritéria. Na téma nábor a výběr nových pracovníků byla vydána celá řada publikací a odborných článků. Zde personalisté postupují v souladu s platnými pracovními právními předpisy, např. se zákoníkem práce. Už méně se můžeme dočíst o výběru nových příslušníků do služebního poměru do hasičského záchranného sboru.

Ve své práci se budu zabývat výběrem nových příslušníků do Hasičského záchranného sboru České republiky a jejich následným začleněním. Budu se zabývat specifickými požadavky, které musí splňovat každý uchazeč, který žádá o přijetí do služebního poměru. Jsou v mnohém odlišné od požadavků, se kterými se setkáváme při výběru uchazeče na volné místo do pracovního poměru. Jde o natolik specifické požadavky, že při výběru

občanského zaměstnance do pracovního poměru by na ně mohlo být pohlíženo jako na diskriminační. Je třeba mít na paměti, že příčinou náročných požadavků je zcela specifické zaměření příslušníků, kde v případě hasičského záchranného sboru jde o záchranu životů osob, zvířat a majetku.

První kapitola tvoří čistě teoretickou část celé práce. Část kapitoly je zaměřená na různá kritéria výběru pracovníků, na metody a fáze výběru, které se používají při výběru nových pracovníků (občanských zaměstnanců). Stejně tak je tomu i při výběru nových příslušníků. V další části jsou podrobně popsány již zcela odlišné požadavky od pracovního právního vztahu. Jde především o plnění osobnostní, fyzické a zdravotní způsobilosti. V této oblasti nejsou podmínky pro všechny bezpečnostní sbory jednotné, což přináší problémy při přeložení příslušníka od jednoho bezpečnostního sboru k jinému. Konkrétní podmínky upravují interní předpisy daného bezpečnostního sboru, podle kterých musí pověření pracovníci při výběru příslušníků postupovat. V této práci se seznámíme pouze s podmínkami v hasičském záchranném sboru. Jelikož se jedná o různé způsobilosti, závěry dílčích způsobilostí vyhodnocují specialisté, odborní lékaři a předem stanovené komise. Kapitola podrobně popisuje požadavky, které musí uchazeči splňovat, aby mohli být zařazeni do užšího výběru. Je zde poukázáno na to, jak je důležité, aby se personalisté spolu s vedoucími pracovníky podrobně věnovali předvýběrové fázi, stanovili správná kritéria výběru a vhodné metody a tím včas vyloučili uchazeče, kteří z nějakého důvodu požadované podmínky nesplňují.

Druhá kapitola popisuje Hasičský záchranný sbor České republiky jako na celek. Je zaměřená na činnosti jednotlivých úseků, aby bylo patrné, v kterých oblastech HZS ČR působí a kde všude se můžeme s příslušníky HZS setkat. Dále podrobně popisuje Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje. Tato část je zaměřená na organizační strukturu kraje a na vykonávané funkce. Podrobně popisuje systemizaci služebních a pracovních míst, kde jsou stanovené podmínky na jednotlivé funkce. Tzn. podmínky, které musí uchazeč bezpodmínečně splňovat, aby mohl být do dané funkce ustanoven. Z nich je patrné, čím vším musí uchazeči projít, než je výběr ukončený. Jak dlouho trvá, než personalista získá všechny potřebné podklady k vyhodnocení uchazečů a může přijmout nového příslušníka.

Třetí kapitola je věnovaná odlišnému systému výběru nového příslušníka a výběru vhodného příslušníka na volné služební místo, který je nastaven v bezpečnostních sborech. Nebudu se věnovat klasickému výběrovému řízení, které probíhá ve všech resortech shodně. Zaměřím se na specifika, která se týkají pouze příslušníků. K tomu, aby bylo co nejefektivnější využití již přijatých příslušníků, byl zaveden ministerstvem vnitra informační systém k obsazování volných služebních míst, který je společný pro všechny bezpečnostní sbory v ČR. Cílem republikové evidence je vytvořit přehled o všech volných služebních místech a o volných příslušnících a přednostně tak obsazovat volná služební místa již vybranými příslušníky. Příslušník může být ze stejného bezpečnostního sboru nebo z jiného bezpečnostního sboru z celé ČR. Hlavním cílem je snižovat náklady, které jsou s výběrem nového uchazeče spojené. V případě, že se jedná o příslušníky z různých bezpečnostních sborů, dochází v této části při výběru k mnohým úskalím, které stěžují výběr vhodného příslušníka na volné služební místo. Personalisté musí pracovat v souladu se služebním zákonem, který má v této oblasti značné nedostatky. Nastavené podmínky výběru přináší v praxi nemalé problémy. V zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je pohlíženo na bezpečnostní sbory jako na jeden celek. Je však opomenuto, že každý bezpečnostní sbor má zcela odlišné zaměření a proto se liší i podmínky požadovaných způsobilostí. Personalisté musí dodržovat stanovené předpisy a tím se mnohdy výběr zbytečně prodlužuje. Bohužel v mnohých případech stávající předpisy nedovolí přijmout na volné služební místo příslušníka, který by byl z hlediska odborných znalostí a zkušeností nejvhodnější.

Čtvrtá kapitola upozorňuje na problematické oblasti popsané v této práci, se kterými jsem se v praxi na personálním oddělení setkala a přináší návrhy na jejich řešení.

1 Teoretické personální práce v bezpečnostních sborech

Každá organizace, aby mohla správně fungovat, musí být správně řízená. Proces řízení v sobě skrývá soulad mezi jednotlivými zdroji. Rozlišujeme zdroje materiální, finanční, informační a lidské. Cílem této kapitoly je popsat dílčí činnosti personálního oddělení, které personalisté vykonávají a tím naplňují předem stanovené cíle. Lidské zdroje tvoří nezbytnou složku podniku. Jsou to právě lidé, zaměstnanci, bez kterých není možné zajistit správný chod organizace.

Prof. Koubek ve své knize uvádí [1, s. 13], „*personální práce tvoří tu část organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.*“

Personalisté vykonávají celou řadu dílčích činností a tím naplňují předem stanovené cíle. Cílem této kapitoly je popsat jednu z nejdůležitějších činností a tou je výběr pracovníka. V případě HZS ČR se jedná o výběr příslušníka do bezpečnostního sboru. Personalisté postupují obdobně jako při výběru pracovníka v ostatních organizacích. K tomu, aby byl výběr co nejobjektivnější, musí dodržet určité zásady. Používají se stejná kritéria hodnocení a stejné metody, i když obsazení volného služebního místa vhodným uchazečem je mnohem složitější proces. Činnosti, které vedou k úspěšnému výběru nového příslušníka do služebního poměru a k obsazení volného služebního místa, se liší s ohledem na obsazované služební místo.

1.1 Kriteria hodnocení

Před zahájením výběru nového příslušníka služební funkcionář přesně definuje, o jaké volné služební místo jde. Následně jsou určeny požadavky nejen na kvalifikaci a praxi, ale také i na osobní vlastnosti člověka. Je třeba přesně stanovit potřebnou kvalifikaci, délku praxe, je potřeba specifikovat požadavky na zvláštní schopnosti a vlastnosti člověka, aby mohl být shledán jako vhodný uchazeč. Musí být jasně definované kvalifikační požadavky na obsazované místo, kdy se přesně stanoví stupeň a zaměření vzdělání, popř. i délka praxe a další specializované kurzy. Personalista stanoví, jaké doklady uchazeč musí předložit. Tzn. vysvědčení, diplom, různá osvědčení nebo průkazy z kurzů, řidičský průkaz aj., aby dostatečným a důvěryhodným způsobem prokázal splnění kvalifikačních předpokladů a odbornou způsobilost. Jako další kriteria úspěšnosti práce jsou dosavadní pracovní výsledky a pracovní chování uchazeče. K důležitým kritériím patří žádoucí osobnostní a povahové rysy pracovníka. I v tomto případě se při jeho výběru přihlíží k požadavkům na volné místo. Jedná-li se např. o místo, které vyžaduje přesnost, spolehlivost, pečlivost apod., je kladen tento důraz i na pracovníka. Pomocí různých pohovorů, testů, především testů osobnosti nebo vytváření nejrůznějších pracovních situací, např. formou hraní manažerských her a ve spolupráci s psychology se zjišťují požadované vlastnosti uchazeče.

Cílem je vybrat nejvhodnějšího uchazeče. Proto se porovnává povaha služebního místa, resp. specifické požadavky kladené na konkrétní místo, spolu s požadavky na charakteristiku budoucího příslušníka, které jsou na obsazované služební místo předem stanovené, se zjištěnými výsledky uchazeče. Jako klíčové se považuje posouzení, zda uchazeč může nebo chce vykonávat nabízenou práci a zda zapadne do pracovní skupiny a stane se tak přínosem pro organizaci. Abychom měli odpověď na základní otázky, musíme získat dostatek objektivních a věrohodných informací.

1.2 Fáze výběru

1.2.1 Předběžná fáze

V předběžné fázi, kdy jde o tzv. předvýběr, služební funkcionář přesně definuje, o jaké volné služební místo jde. Následně jsou určeny požadavky nejen na kvalifikaci a praxi, ale také i na osobní vlastnosti člověka. Je třeba přesně stanovit potřebnou kvalifikaci, délku praxe, přesně specifikovat požadavky na zvláštní schopnosti a vlastnosti člověka, aby mohl být shledán jako vhodný uchazeč.

1.2.2 Vyhodnocovací fáze

Po předběžné fázi následuje vyhodnocovací fáze. Při vyhodnocení není nutné využít všech možností. Jednotlivé kroky se kombinují dle aktuálního požadavku na konkrétní obsazované místo. Nejprve se pečlivě zkoumají všechny doručené profesní životopisy. Už v této fázi dochází k vyřazení některých uchazečů, zejména těch, kteří nesplňují např. kvalifikační předpoklady. Vybraní uchazeči jsou pozvaní k pohovoru, který provádí velitel stanice nebo vedoucí pracovník. Při výběru nového příslušníka se fáze předvýběru a fáze vyhodnocovací opakuje. Souvisí to s rozsahem požadavků, které musí každý uchazeč splnit. Uchazeči jsou pozvaní k pohovoru, dále k prověření fyzické, osobnostní a zdravotní způsobilosti. Na základě všech nashromážděných výsledků je vybrán vhodný uchazeč.

1.3 Metody výběru

Zcela nejrozšířenější metodou výběru je dotazník a následně pohovor. Jsou to základní metody, které využívají všechny firmy. Dotazník musí vyplnit každý uchazeč, který žádá o přijetí na jakoukoliv funkci. Pohovor může být veden za účasti pouze jednoho nebo i několika uchazečů najednou. Pozveme-li několik uchazečů současně, hovoříme o skupinovém pohovoru. Další velice často využívanou metodou jsou testy pracovní způsobilosti. Skládají se z různých testů a jsou považovány jako doplňkový nástroj při výběru pracovníků - testy inteligence, testy schopností, testy znalostí a dovedností, testy osobnosti. Kandidáti se testují jednotlivě i ve skupinách, kde se jedná o tzv. skupinové metody výběru pracovníků. Pomocí testů se odhalí základní rysy uchazeče a jeho povaha. Dle potřeby se přihlíží i k referencím od bývalého zaměstnavatele. Pokud je potřeba při výběru použít kombinaci několika výše jmenovaných metod současně, nazýváme tuto metodu assesment centre. Jde o diagnosticko-výcvikový program, který se skládá zejména ze simulačních cvičení. Metoda je poměrně náročná a využívá se při obsazování manažerských funkcí. Cvičení jsou určena nejen jednotlivcům, ale i skupině kandidátů. Výsledky pak vyhodnotí zkušený psycholog nebo celý tým psychologů. Každá z metod obnáší něco jiného.

Vznikne-li nové služební místo nebo v případě, že se uvolní služební místo, vydá krajský ředitel oznámení ve Sbírce interních aktů řízení ředitele Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje a tím se tato skutečnost zveřejní. Možnosti zveřejnění a postup obsazování služebních míst je podrobně popsán v kapitole 3.4 - Informační systém obsazování služebních míst.

1.4 Výběr nových příslušníků

Zrovna tak jako v jiných odvětvích je výběr nového pracovníka nejdůležitější činností personálního oddělení, je tomu tak i v případě bezpečnostních sborů při výběru nového příslušníka. Výběru vhodného příslušníka je třeba věnovat mimořádnou pozornost, protože jednotlivé fáze výběru a následné začlenění nového příslušníka je nejen zdouhavé, ale i finančně náročné.

1.4.1 Předpoklady k přijetí do služebního poměru

Zákon o služebním poměru¹ přesně stanoví požadavky, které musí občan splňovat, chce-li požádat o přijetí do služebního poměru. Občan musí o přijetí požádat písemně, musí být starší 18ti let, bezúhonný, způsobilý k právním úkonům. V případě, že je požadavek na volné služební místo, aby příslušník pracoval s utajovanými skutečnostmi, musí být uchazeč oprávněn seznamovat se s utajovanými skutečnostmi. Dále musí splňovat stupeň vzdělání, zdravotní, fyzickou a osobní způsobilost. Nesmí vykonávat podnikatelskou či jakoukoliv jinou činnost, která s podnikáním souvisí a ani nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí. Ze všech bezpečnostních sborů mohou být pouze příslušníci HZS členy odborové organizace.

1.4.2 Motivační (průvodní) dopis

Motivační nebo průvodní dopis je důležitou součástí při zasílání žádosti o přijetí do služebního poměru. Uchazeč má zde možnost uvést, o jakou pozici se uchází, proč žádá o přijetí do hasičského záchranného sboru, čím může pomoci, jakým přínosem může být pro organizaci apod. Způsob, jakým je dopis napsán už mnohé o uchazeči napoví.

¹ § 13 zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

1.4.3 Životopis

Jako univerzální metoda výběru je zkoumání životopisu. Zde se personalisté soustředují především na nejvyšší dosažené vzdělání, na obor a dosavadní praxi. Životopisy rozlišujeme na volné, polostrukturované a strukturované.

Volný životopis (nestrukturovaný) dává uchazeči příležitost napsat o sobě, co uzná za vhodné. V tomto případě by měl uchazeč sám dodržet všeobecné zásady pro psaní životopisu. Správný životopis by měl obsahovat následující údaje:

- Osobní údaje
- Kontakt
- Vzdělání
- Dosaženou praxi
- Další znalosti a dovednosti

V životopise se údaje uvádějí od současných událostí k těm dřívějším. Dále může být životopis doplněn fotografií, kontakty na osoby, které mohou podat na uchazeče reference apod. K životopisu by měly být také přiložené kopie dokladů o nejvyšším dosaženém vzdělání. Jde-li o volný životopis, má zaměstnavatel lepší možnost posoudit osobnost uchazeče. Často prozradí fakta, která by při použití strukturovaného životopisu nevyšla najevo.

Strukturovaný životopis mívá shodná data s osobním dotazníkem. Jeho struktura by měla být stanovena tak, aby údaje splňovaly potřebné informace na požadavky obsazovaného místa. Pokud organizace si chce ulehčit práci s vyhledáváním porovnatelných dat a současně se nechce vzdát výhody volného životopisu, používá *polostrukturovaný životopis*.

I přes uvedené klady a zápory jednotlivých forem životopisů, většina organizací vyžaduje strukturovaný životopis. Zde je nutné poukázat na špatnou odbornou způsobilost některých personalistů. Požadují po uchazeči strukturovaný životopis v domněnku, že uchazeč vyplní

životopis podle nějakého všeobecného předpisu. V tomto případě si musí organizace sama stanovit strukturu životopisu a uchazeče s ní seznámit.

1.4.4 Osobní dotazník

Dotazník (Curriculum vitae) slouží k získávání informací o uchazeči. V minulých letech byl organizacemi využíván jednotný formulář, který musel vyplnit každý zaměstnanec před nástupem do zaměstnání. Dnes velké moderní firmy využívají své vlastní formuláře, mnohdy i více druhů a to s ohledem na právě obsazované pracovní místo. Rozlišujeme dotazníky jednoduché a otevřené. Z jednoduchého dotazníku se dozvíme pouze holá fakta. Otevřený dotazník se využívá zejména při obsazování manažerského místa nebo při výběru specialistů. Tento typ dotazníku je výrazně podrobnější. Kromě základních údajů zde uchazeč uvádí podrobněji průběh dosavadní praxe, získané zkušenosti, popisuje své slabé a silné stránky, jak si představuje svou budoucí kariéru, na co by se chtěl zaměřit ve funkci, o kterou se uchází, čím by mohl být organizaci užitečný, jaké si představuje pracovní podmínky apod.

Pro potřeby HZS je potřeba univerzální dotazník rozšířit o další informace, které při přijetí občanského zaměstnance nejsou důležité a někdo by na ně mohl pohlížet jako na diskriminační. Např. je důležité, aby uchazeč, který se hlásí na funkci hasič, byl plavec. Personalisté se při úvodním pohovoru dotazují zda uchazeč spolupracuje s dobrovolnými hasiči, zda sportuje, netrpí závratěmi apod.

1.4.5 Bezúhonnost

Za bezúhonného se považuje pouze občan, který nemá a nikdy neměl záznam ve Výpisu z rejstříku trestů. V případě, že v minulosti došlo k zahlazení odsouzení nebo k rozhodnutí prezidenta, aby na občana bylo pohlíženo jako bezúhonného, v souvislosti s přijetím do služebního poměru se na takového občana jako bezúhonného nepohlíží. K tomuto účelu ministerstvo vnitra na základě žádosti uchazeče vystaví výpis pouze bezpečnostnímu sboru, kde se jsou uvedeny i případné prominuté delikty. Není-li výpis čistý, musí být přijímací řízení ukončeno.

1.5 Příjímací pohovor

Nejčastější formou výběru je pohovor.² Jak už bylo zmíněno, pohovor může být veden jednotlivě i skupinově. Používá se pro výběr pracovníků na všech úrovních. Může být neformální, strukturovaný nebo situační.

Současná personalistika preferuje především strukturovaný pohovor, kdy proškolený tazatel pokládá všem uchazečům stejné otázky a při hodnocení používá stejná kritéria. Výzkumy dokazují, že u takto vedených pohovorů je validita vyšší než u jiných metod výběru pracovníků.

Při situačním pohovoru je uchazeči nastíněná hypotetická situace, která souvisí s požadovanou prací a uchazeč musí vysvětlit, jak by za daných okolností reagoval. Odpovědi na jednotlivé dotazy jsou předem vyhodnoceny skupinou odborníků a současně hodnotí, jak by reagoval dobrý, průměrný či špatný pracovník. Na základě hodnotící stupnice tazatel vyhodnotí odpovědi uchazeče a porovná je s ostatními uchazeči.

1.5.1 Příprava pohovoru

Ještě než budou vybraní uchazeči pozvaní k pohovoru, musí být stanovena výběrová poradní komise. Komise se skládá z předsedy, členů a tajemníka. Předem se určí, kdo a jakým způsobem pohovor provede. K tomuto účelu se svolá pracovní porada, kde se prodiskutují role jednotlivých členů komise. Domluví se, kdo pohovor zahájí, kdo se bude ptát jako první, jaké otázky budou kladeny, jakým způsobem se bude provádět hodnocení uchazečů, aby bylo jednotné a jakým způsobem a kdo pohovor ukončí. Předem se také vymezí doba pohovoru. Ta se stanoví s ohledem na obsazované služební místo a také na to, kolik informací už o uchazeči máme. Podle obecného pravidla by pohovor měl trvat mezi 30 – 60 minutami. Je-li pohovor delší jak hodinu, je všeobecně známo, že se člověk nevydrží tak dlouho soustředit.

² DALE, M., Vybíráme zaměstnance, kap. 3

1.5.2 Pozvání uchazečů na pohovor

Všechny doručené žádosti uchazečů se shromáždí na jednom místě. Personalista je zaeviduje a začne první fáze výběru. Personalisté žádosti posoudí podle předem stanovených kritérií hodnocení a vyberou vhodné uchazeče. K pohovoru se zvou pouze ti, kteří splňují všechna kritéria. Tzn., že již prošli prvním výběrem. Nesplňuje-li někdo jednu z podmínek, je již v této fázi vyřazen. Personalista všechny uchazeče písemně vyrozumí, ať už je to pozvánka na pohovor nebo dopis s odůvodněním, proč uchazeč není zařazen do dalšího kola výběru.

1.5.3 Struktura pohovoru

Pohovor nám dává příležitost, jak lépe uchazeče poznat. Tazatelé posuzují nejenom jak je uchazeč schopný, jaké má znalosti, ale i způsob jeho chování a vystupování. Abychom z pohovoru získali potřebné informace, musíme se věnovat přípravě a předem si připravit strukturu pohovoru. Příjímací pohovor se dělí na fáze:

- Zahájení pohovoru – pohovor zahájíme přivítáním a vřelým uvedením uchazeče, aby měl dobrý pocit, cítil se pohodlně a mohl odpovídat uvolněně.
- Zjišťovací fáze – je nejdůležitější a nejdelší fáze pohovoru. Při strukturovaném pohovoru má komise připravené stejné otázky, aby měli všichni uchazeči stejné podmínky a komise mohla spravedlivě rozhodnout.
- Odpovídání na dotazy – zde má uchazeč prostor, aby se mohl ptát.
- Závěrečná fáze – v této fázi uchazeči poděkujeme za účast a zeptáme se, zda má stále zájem u HZS pracovat. Zkontrolujeme, zda máme na něj správný kontakt, popř. domluvíme předběžný termín nástupu a rozloučíme se s ním.

S ohledem na obsazované místo, musíme vybrat vhodný typ otázek. Je třeba mít stále na paměti, proč se uchazeče ptáme, z jakého důvodu. Jednoduše zjišťujeme, zda je uchazeč vhodný na naše volné místo.

1.5.4 Ukončení pohovoru

Při ukončení je třeba myslet i na to, abychom v uchazeči zachovali dobrý dojem o naší organizaci. Jednak v případě, že je uchazeč úspěšný, získává možnost rozhodnout se, zda k nám nastoupí. Dále je to důležité i z hlediska jeho názoru, který může o naší organizaci šířit.

1.6 Specifické požadavky při výběru příslušníka³

1.6.1 Fyzická způsobilost

Jednou z podmínek při výběru příslušníka je splnění testů tělesné zdatnosti. Konkrétní podmínky fyzické způsobilosti jsou stanovené Pokynem generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR⁴. Pro hodnocení tělesné zdatnosti jsou služební místa rozdělena do skupin I – IV (viz *Tabulka 1*) a dále se uchazeči dělí do šesti věkových kategorií VK 1 až VK 6 a na muže a ženy (viz *Tabulka 2*). Fyzickou způsobilost musí uchazeč splnit v období 60ti kalendářních dnů před předpokládaným datem přijetí do služebního poměru. Před zahájením testů tělesné zdatnosti personalista sdělí zkušební komisi skupinu pro hodnocení a věkovou kategorii, aby uchazeč mohl být správně zařazen dle hodnotící tabulky. Dále před zahájením testů je uchazeč povinen podepsat Prohlášení občana, kde bere na vlastní zodpovědnost, že je schopen fyzických testů.

Prohlášení může znít takto:

Já, (titul, jméno, příjmení, datum narození)

prohlašuji, že jsem schopen na základě znalosti svého subjektivního zdravotního stavu i objektivního vyjádření ošetřujícího obvodního (závodního) lékaře absolvovat testy z fyzické způsobilosti, jako součást přijímacího řízení uchazečů o služební poměr příslušníků HZS ČR.

Nejsem si vědom žádných obtíží, skrytých vad či nemocí, které by mi ve vykonání těchto testů bránily a mohly mít za následek způsobení jakékoliv újmy na zdraví. Beru tímto na vědomí, že v případě vzniku újmy na zdraví, ke které by došlo v souvislosti s realizací, či následkem fyzických testů, nenese za to HZS ČR odpovědnost.

(místo, datum, podpis)

³

§ 15 zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴

SIAR č. 58/2008 Pokyn generálního ředitele HZS ČR, kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost občana při přijímání do služebního poměru příslušníka HZS ČR a na tělesnou zdatnost příslušníka HZS ČR pro výkon služby na služebním místě, na které má být ustanoven a organizace zkoušek tělesné zdatnosti a tělesné přípravy

Úspěšný uchazeč musí získat minimální počet bodů. Bodové hodnocení je znázorněno v tab. č. 3 (viz *Tabulka 3*). Testy se dělí na testy silové a vytrvalostní (viz *Tabulka. 4*).

Komise je složená z příslušníků HZS Libereckého kraje. Členové komise testy sledují společně, všechny výsledky zapisují a vedou o nich evidenci. Po ukončení testů sečtou body a uchazeče seznámí s výsledky. Aby se předešlo nějakému nedorozumění, uchazeč na místě podepíše, že se závěrem zkušební komise souhlasí.

Pokud uchazeč splní test tělesné zdatnosti, obdrží Osvědčení o tělesné zdatnosti a postoupí do dalšího kola výběru. Vzor Osvědčení je ukázán v Příloze 1.

Tabulka 1 Rozdělení služebních míst do skupin pro hodnocení tělesné zdatnosti

Služební hodnost	Specifikace vykonávaných činností podle přílohy katalogu ⁵
<i>Skupina I</i>	
asistent	2.4.11 bod 1
vrchní asistent	2.4.11 bod 1
<i>Skupina II</i>	
referent	1.4 bod 1, 2, 3
vrchní referent	1.4 bod 1, 2
asistent	1.4 bod 1
vrchní asistent	1.4 bod 1, 2
inspektor	1.4 bod 1
vrchní inspektor	1.4 bod 2
asistent	2.4.11 bod 3, 4
vrchní asistent	2.4.11 bod 2, 3, 4
inspektor	2.4.9 bod 1 2.4.11 bod 1, 3
vrchní inspektor	2.4.9 bod 1 2.4.11 bod 1
komisař	2.4.9 bod 1
výše neuvedené služební hodnosti	výše nespecifikované vykonávané činnosti, při kterých bude
<i>Skupina III</i>	
výše neuvedené služební hodnosti	výše nespecifikované vykonávané činnosti, při kterých bude uchazeč nebo příslušník HZS ČR předurčen pro činnost na místě zásahu (řídící důstojník, pomocník řídícího důstojníka, člen štábu velitele zásahu, člen výjezdové skupiny chemické laboratoře, zjišťování příčin vzniku požárů apod.) a výše nespecifikované vykonávané činnosti pro výkon služby na úseku IZS, operačního řízení, komunikačních a informačních systémů, speciálních a odborných služeb, požární prevence, civilního nouzového plánování a strategií, ochrany obyvatelstva, krizového řízení, psychologické služby, které nespadají do skupiny I nebo II
<i>Skupina IV</i>	
výše neuvedené služební hodnosti	výše nespecifikované vykonávané činnosti na úsecích kanceláře generálního ředitele HZS ČR, kanceláří ředitelů HZS krajů, kanceláře velitele Záchraného útvaru HZS ČR, úseku ekonomiky, které nespadají do skupiny I, II nebo III

Zdroj: SIAŘ č.58/2008 ze dne 30. 12. 2008

⁵ Příloha k nařízení vlády č. 104/2005 Sb., Katalog činností v Celní správě České republiky, Vězeňské službě České republiky, Policii České republiky a Hasičském záchranném sboru České republiky

Tabulka 2 Věkové kategorie

Věková kategorie	muži - skupina I, II, III a IV ženy - skupina I a II	ženy - skupina III a IV
VK 1	do 29 let	do 25 let
VK 2	30 – 35 let	26 – 30 let
VK 3	36 – 40 let	31 – 35 let
VK 4	41 – 45 let	36 – 40 let
VK 5	46 – 50 let	41 – 45 let
VK 6	51 let a více	46 let a více

Zdroj: SIAŘ č.58/2008 ze dne 30. 12. 2008

Tabulka 3 Bodová minima v jednotlivých testech a celkové bodové minimum

SKUPINA	BODOVÉ MINIMUM V TESTU			CELKOVÉ BODOVÉ MINIMUM
	č. 1	č. 2	č. 3	
I	25 bodů	25 bodů	50 bodů	105 bodů
II	20 bodů	20 bodů	40 bodů	95 bodů
III	14 bodů	14 bodů	28 bodů	42 bodů
IV	10 bodů	10 bodů	20 bodů	<i>při volbě testu</i>
				č. 1 nebo č. 2
				č. 3
				10 bodů
				20 bodů

Zdroj: SIAŘ č.58/2008 ze dne 30. 12. 2008

Tabulka 4 Přehled testů a disciplín

Test	disciplína	
č. 1 – silový	1a	kliky
	1b	shyby
č. 2 – silový	2a	leh-sed
	2b	přednožování v lehu
č. 3 - vytrvalostní	3a	běh 2000 metrů
	3b	plavání 200 metrů

Zdroj: SIAŘ č.58/2008 ze dne 30. 12. 2008

1.6.2 Osobnostní způsobilost

Každý občan před přijetím do hasičského záchranného sboru musí splňovat kriteria osobnostní způsobilosti. Ta jsou dána Vyhláškou o osobnostní způsobilosti⁶, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Každý HZS kraje má svého psychologa. Personalista vyplní žádost, kde jsou základní údaje o uchazeči. Současně zde uvede funkci, na kterou má být uchazeč ustanoven. Příloha 2 ukazuje vyplněný vzor žádosti pro uchazeče o volné služební místo komisař, kontrolní činnost – denní směna. Psycholog používá různé metody a testy. K testování využívá pracoviště v Liberci a specializovanou laboratoř v Praze. Psycholog testy vyhodnotí a závěr zašle současně uchazeči i na personální oddělení.

Testy pracovní způsobilosti jsou považovány jako doplňkový nástroj výběru pracovníků. Mají různé zaměření, rozdílnou validitu a spolehlivost. Nejčastěji se používají testy inteligence. Cílem je odhalit různé schopnosti uchazeče, např. vnímání, paměť, prostorové vidění, numerické myšlení apod. S testy inteligence se úzce překrývají testy schopností. Ty nám na uchazeče prozradí, jaké má např. mechanické a motorické schopnosti, jak se orientuje v prostoru, jak je manuálně zručný, ale i jaké má duševní schopnosti. Zde zaměstnavatel zkoumá především schopnost učit se nové pracovní postupy a také, jak je uchazeč schopen přizpůsobit se daným požadavkům. Testy znalostí a dovedností prověřují uchazečovy odborné znalosti a návyky, zejména znalosti ze školy a z předchozí praxe. Nemalou skupinu testů s různorodým zaměřením tvoří testy osobnosti nebo také psychologické testy. Metoda je sice poměrně rozsáhlá a významně přispívá při výběru pracovníků do vedoucích funkcí nebo při obsazování míst s vyšší psychickou zátěží. Odhaluje různé stránky osobnosti, jakou má testovaná osoba povahu, charakter a jaké má zájmy, dále jak je uchazeč odolný proti stresu apod.

⁶ Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

1.6.3 Zdravotní způsobilost

Posouzení zdravotní způsobilosti občana patří k nejnáročnější části přijímacího řízení. Vyšetření jsou náročná časově i finančně. V souvislosti s náročností úkolů a posláním hasičů není možné přijímat občany do hasičského záchranného sboru se změněnou pracovní schopností nebo s nějakým větším zdravotním omezením či postižením. Vyhláškou o zdravotní způsobilosti⁷ je stanoveno, že každý občan musí absolvovat vstupní lékařskou prohlídku před přijetím do služebního poměru. Vyhláškou jsou pro všechny uchazeče zajištěné jednotné podmínky. Jedná se o komplexní fyzikální a odborné vyšetření. Rozsah prohlídky je určen dle funkce, dle specifických činností, které by měl uchazeč v případě přijetí na volné místo vykonávat. K posuzování slouží příloha k vyhlášce o zdravotní způsobilosti Zdravotní klasifikace nemocí, stavů a vad. Zde je rozlišena náročnost vykonávaných funkcí na sloupce I až III.

V Příloze 3 je vzor formuláře Výpis ze zdravotní dokumentace, který si musí nechat každý uchazeč před zahájením řízení o zdravotní způsobilosti vyplnit svým obvodním lékařem. Formulář uchazeč získá na personálním oddělení. Potom uchazeč předá formulář služebnímu lékaři, který zahájí proces ohledně zdravotní způsobilosti. Provede komplexní fyzikální vyšetření a vyplní část formuláře Lékařského vyšetření. Vzor formuláře najdeme v Příloze 4. Skládá se ze čtyř částí a je z něj patrné, jak podrobnou prohlídkou musí uchazeč projít.

Pokud již v této fázi shledá služební lékař nedostatky, uchazeči je sdělí a navrhne další postup, případně přeléčení. Jedná-li se o závažná zjištění, lékař oznámí tuto skutečnost posudkovému lékaři a po dohodě s ním může být řízení o zdravotní způsobilosti zastaveno nebo ukončeno s výsledkem, že uchazeč není způsobilý.

Odborná vyšetření provádí specializovaná pracoviště, v případě HZS Libereckého kraje to je Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem. Výsledky všech vyšetření jsou zaslané k posouzení do Oblastního zdravotnického ústavu Policie ČR v Ústí nad Labem, kde je posudkový lékař vyhodnotí. K žádosti o vyhodnocení zdravotní způsobilosti personalista

⁷Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti

přiloží uchazečův souhlas ke shromažďování osobních údajů za účelem zpracování a vedení zdravotní dokumentace, který najdeme v Příloze 5. Posudkový lékař zdravotní dokumentaci uzavře a vystaví na uchazeče Posudkový závěr, který zašle zpět na personální oddělení a současně informuje služebního lékaře.

Ostatní zdravotní dokumentace spolu s výsledky jednotlivých vyšetření zůstávají uloženy v oblastním zdravotnickém ústavu.

Při hodnocení zdravotní způsobilosti se používá jednotná zdravotní klasifikaci:

„A“ – způsobilý k výkonu služby

„C“ – způsobilý k výkonu služby s omezením

„D“ – nezpůsobilý k výkonu služby

Vyhláškou o zdravotní způsobilosti jsou pro všechny uchazeče zajištěné jednotné podmínky.

2 Hasičský záchranný sbor České republiky



Obr. 1 Znak HZS ČR

Zdroj: HZS Libereckého kraje

Postavení Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen „HZS ČR“) je dáno zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Současné organizační uspořádání je platné od 1. ledna 2001. Před tímto datem měl HZS ČR z hlediska organizačního uspořádání mnoho různých podob.

První profesionální hasičský sbor byl založen roku 1853 v Praze. Postupně s rozvíjejícím se průmyslem a v důsledku častých požárů vznikaly další sbory. Zpočátku byly založeny pouze v některých velkých městech. V roce 1864 byl ve Velvarech založen první sbor dobrovolných hasičů. Do 2. světové války ležela hlavní odpovědnost zejména na dobrovolných hasičských sborech. Teprve až po 2. světové válce byl přijat zákon č. 35/1953 Sb., o státním požárním dozoru a požární ochraně. Počátkem devadesátých let 20. století zaniklo krajské vedení jednotlivých okresních profesionálních sborů a vzniklo uspořádání na úrovni jednotlivých okresů, přičemž dominantním článkem z hlediska zřizovatele byly okresní úřady. Se zánikem okresních úřadů bylo rozhodnuto o nové organizační struktuře HZS ČR.



Obr. 2 Historický vůz Praga

Zdroj: Milan Drahoňovský



HZS Libereckého kraje

mjr. Bc. J. Mottl

Obr. 3 Současná technika

Zdroj: mjr. Bc. J. Mottl

2.1 Současnost Hasičského záchranného sboru ČR

Dne 1. 1. 2001 vstoupilo v účinnost několik právních předpisů, které zásadně změnily postavení, působnost a organizaci celého Hasičského záchranného sboru České republiky. V souvislosti s přibývajícími mimořádnými událostmi před tímto datem jako jsou zejména povodně a přírodní katastrofy, začaly přibývat výjezdy profesionálních jednotek k technickým zásahům. Díky technickému vybavení a stále akceschopnosti začaly být schopny poskytovat technické služby. Z tohoto důvodu byla rozšířena působnost Ministerstva vnitra ČR o problematiku ochrany obyvatelstva, krizového řízení a havarijního plánování. Příjmy a výdaje se staly součástí rozpočtové kapitoly Ministerstva vnitra s plnou právní samostatností ve všech oblastech. Působnost HZS ČR je stanovena především zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů a dále zákonem č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů. Dle nového právního uspořádání se HZS ČR stal jednou ze základních složek integrovaného záchranného systému.

Důležité právní předpisy platné k 1. 1. 2010

HZS ČR plní řadu úkolů. Jejich rozsah a plnění stanoví zvláštní právní předpisy:

- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

2.2. Organizační struktura HZS ČR

HZS ČR tvoří:⁸

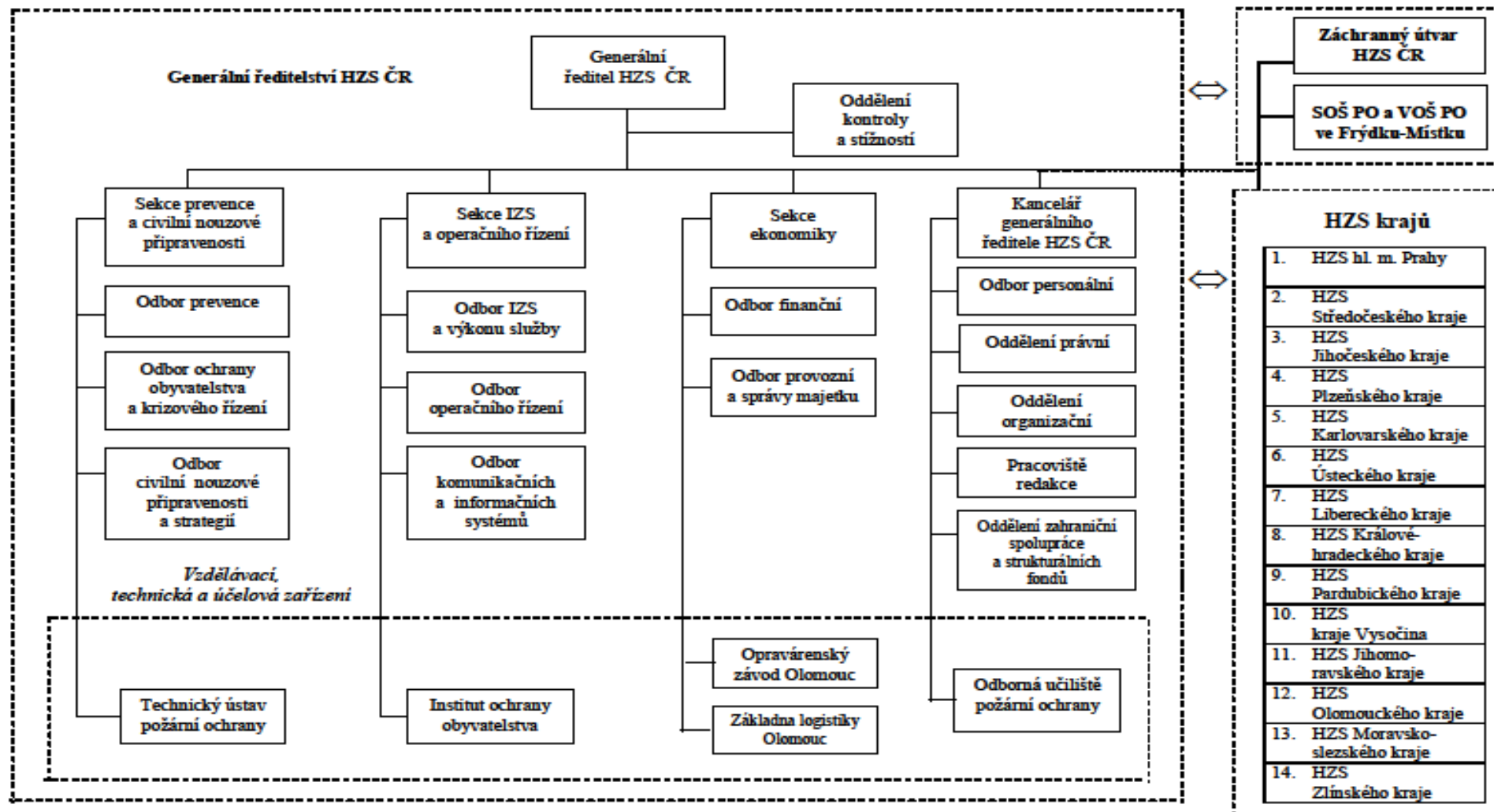
- Generální ředitelství hasičského záchranného sboru, které je současně organizační složkou Ministerstva vnitra
- HZS krajů:
 1. HZS hl. m. Prahy
 2. HZS Středočeského kraje
 3. HZS Jihočeského kraje
 4. HZS Plzeňského kraje
 5. HZS Karlovarského kraje
 6. HZS Ústeckého kraje
 - 7. HZS Libereckého kraje**
 8. HZS Královéhradeckého kraje
 9. HZS Pardubického kraje
 10. HZS kraje Vysočina
 11. HZS Jihomoravského kraje
 12. HZS Olomouckého kraje
 13. HZS Moravskoslezského kraje
 14. HZS Zlínského kraje
- SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku
- Záchranný útvar HZS ČR

Součástí generálního ředitelství HZS ČR jsou vzdělávací, technická a účelová zařízení:

- Technický ústav požární ochrany Praha
- Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč
- Opravárenský závod Olomouc
- Základna logistiky Olomouc
- Odborná učiliště požární ochrany (Borovany, Brno, Frýdek-Místek, Chomutov)

⁸§ 2 zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky

Hasičský záchranný sbor ČR organizační schéma



Obr. 4 Organizační schéma HZS ČR

Zdroj: GR HZS ČR

2.3 Činnost jednotlivých úseků HZS ČR

HZS ČR plní úkoly v rozsahu a za podmínek stanovenými zvláštními právními předpisy. Činnost HZS ČR definuje zákon o Hasičském záchranném sboru ČR [2, § 1 odst. 3], „*HZS při plnění svých úkolů spolupracuje se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, s mezinárodními organizacemi a zahraničními subjekty.*“

HZS ČR plní úkoly na úseku represe, prevence a civilního a nouzového plánování. Chrání životy, zdraví a majetek před požáry, živelními pohromami a jinými mimořádnými událostmi. Mezi důležité činnosti patří provádění státního požárního dozoru, projednávání přestupků a jiných správních deliktů nebo provádění činností v rámci IZS, ochrany obyvatelstva a krizového a havarijního plánování a bezprostřední podpora plnění těchto úkolů v oblasti spojení, informatiky, analytiky, prevence a kontroly

Hlavní úseky:

- Integrovaný záchranný systém a operační řízení
- Prevence a civilní nouzová připravenost
- Záchranný útvar HZS ČR
- Vzdělávací a školicí zařízení

2.3.1 Integrovaný záchranný systém a operační řízení

Práce hasičů nespočívá pouze v hašení požárů, podílejí se významnou měrou na likvidačních a záchranných pracích různého druhu. Pomáhají při živelních pohromách, při kalamitách způsobených nepřízní počasí, při dopravních nehodách apod. Mnohdy jde o technickou výpomoc. Jednotky PO evidují v současné době více než 80000 hasičů. Z toho HZS ČR zaměstnává více než 9000 profesionálních hasičů, kteří tvoří jednotky HZS krajů. Zbylou část tvoří dobrovolní hasiči. Kromě profesionálních jednotek HZS krajů rozlišujeme jednotky HZS podniků, jednotky SDH obce a jednotky SDH podniku.

Integrovaný záchranný systém vznikl z potřeby společného postupu při řešení mimořádných událostí různého druhu. Základním předpisem je zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dále to jsou vyhlášky, které stanoví bližší podrobnosti při plnění úkolů. IZS byl založen za účelem koordinace jednotlivých složek při provádění záchranných a likvidačních prací při mimořádných událostech. Jde o spolupráci mezi jednotlivými složkami.

Zákonem jsou stanovené základní složky IZS:

- Hasičský záchranný sbor ČR a jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí
- Policie ČR
- Zdravotnická záchranná služba

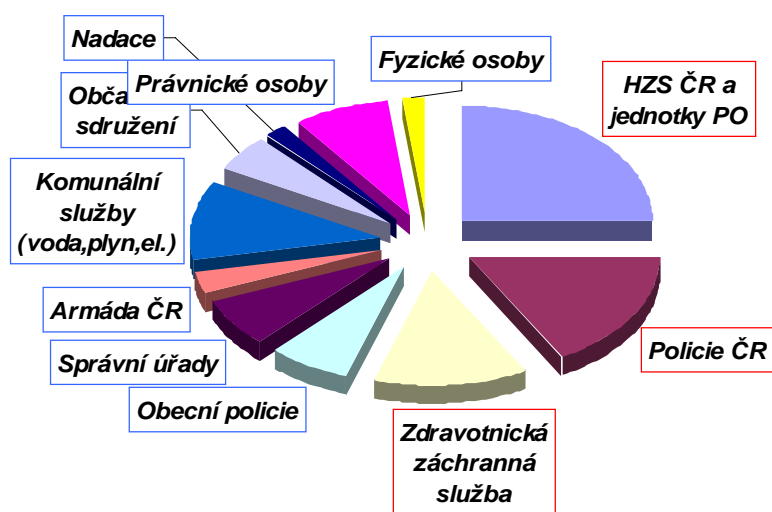
Ostatní složky IZS:

- vyčleněné síly a prostředky ozbrojených sil,
- ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory,
- ostatní záchranné sbory,
- orgány ochrany veřejného zdraví,
- havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby,
- zařízení civilní ochrany,
- neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím

Koordinaci základních i ostatních složek zajišťují operační a informační středisko Generálního ředitelství HZS ČR, krajská operační a informační střediska (dále jen „KOPIS“) a operační a informační střediska na územních odborech (dále jen „OPIS“).

Obr. 5 Základní a ostatní složky IZS

Zdroj: HZS Libereckého kraje



Tísňová volání – znaky základních složek IZS a důležitá telefonní čísla



150 – Hasiči



155 – Zdravotní záchranná služba



158 – Policie ČR



112 – Tísňové volání

2.3.2 Prevence a civilní nouzová připravenost

Sekce prevence a civilní nouzové připravenosti (dále jen „CNP“) je nedílnou součástí HZS ČR. Úkolem prevence je především předcházet vzniku požárů. V souladu se zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů a dále v souladu s vyhláškou o požární prevenci provádí státní požární dozor, vydávají vyjádření k projektům, vystavují kolaudační rozhodnutí, provádí se kontrolní činnost atd. Dále se dělají opatření, aby v případě vzniku požáru byly vhodné podmínky pro hašení a aby případné škody byly minimální. Do této sekce spadá i zjišťování příčin požárů.

CNP zajišťuje především ochranu obyvatelstva a krizové řízení. Zákon o IZS⁹ přesně stanoví úkoly související s civilní ochranou. Tento úsek provádí opatření ohledně evakuace, ukrytí a nouzového přežití, zabezpečují tak ochranu životů, zdraví a majetku. Dalším právním předpisem, se kterým úsek CNP pracuje, je Krizový zákon¹⁰. Úsek zajišťuje připravenost v případných krizových situacích. Patří sem řada činností jako je např. krizové a havarijní plánování, příprava opatření, která řeší krizovou situaci apod.

2.3.3 Záchranný útvar HZS ČR

Po schválení transformace resortu Ministerstva obrany byl Hasičskému záchrannému sboru ČR předán 157. záchranný prapor Armády ČR. V souladu se zákonem č. 260/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR, ve znění pozdějších předpisů, vznikl ke dni 1. 1. 2009 Záchranný útvar Hasičského záchranného sboru České republiky se sídlem Hlučíně. Jeho úkolem je podporovat složky IZS při záchranných a humanitárních činnostech v ČR i v zahraničí.

⁹ Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů

Činnosti ZÚ HZS ČR můžeme rozdělit do třech částí:

- záchranné ZÚ disponuje se speciální těžkou technikou
- výcvikové ZÚ zajišťuje první část vstupní přípravy příslušníků HZS a pořádá kurzy k získání řidičského oprávnění pro příslušníky HZS
- odborné ZÚ má k dispozici těžkou techniku, která slouží zejména k vyprošťování

Areál záchranného útvaru slouží současně jako školicí a výcvikové středisko pro potřeby HZS. Pořádají se zde odborné kurzy a základní kurz pro příslušníky HZS Vstupní příprava příslušníků. Záchranný útvar může pro záchranu lidských životů, zdraví a majetku nasadit různé specialisty – chemiky, kynology, potápěče, pyrotechniky, lezce-záchranáře.

2.3.4 Vzdělávací, technická a účelová zařízení

Na přípravu budoucích hasičů a na další soustavné vzdělávání se klade veliký důraz. Učiliště PO, školy PO, technická a účelová zařízení patří k organizačním složkám HZS ČR. Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku kromě středoškolského a vyššího odborného studia pořádá kurzy odborné způsobilosti pro stávající hasiče. K dalším vzdělávacím zařízením patří odborná učiliště požární ochrany v Borovanech, Brně a Chomutově.

Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč zabezpečuje vzdělávání především v oblasti civilního nouzového plánování.

Vysokoškolské vzdělání v oblasti techniky požární ochrany a bezpečnosti průmyslu poskytuje Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Fakulta bezpečnostního inženýrství.

Technická a účelová zařízení jsou Technický ústav požární ochrany Praha, Opravárenský závod Olomouc a Základna logistiky Olomouc. Tato zařízení se podílí na výzkumech v oblasti PO a zajišťují všestranné zabezpečení potřeb HZS ČR.

2.4 Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje

Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje (dále jen „HZS LK“) vznikl 1. 1. 2001 a stal se jednou ze složek HZS ČR. HZS LK se člení na úseky, odbory, oddělení a pracoviště. Je dotčeným orgánem státní správy na úseku požární ochrany, zajišťuje úkoly na úseku represe i požární prevence. V rámci svěřené působnosti na úseku požární ochrany zpracovává koncepci požární ochrany kraje, vykonává státní požární dozor, kontroluje plnění nařízení orgánů kraje vydaných na úseku požární ochrany, odpovídá za připravenost jednotek požární ochrany, zřizuje a provozuje operační a informační střediska HZS kraje, přijímá tísňová volání na linkách 150 a 112, zabezpečuje výstavbu a údržbu objektů pro potřeby HZS LK, soustřeďuje podklady pro zabezpečení materiálních a finančních prostředků jednotek sborů dobrovolných hasičů vybraných obcí, soustřeďuje a vyhodnocuje materiály potřebné pro zásahy jednotek požární ochrany. Spolupracuje při zpracování povodňových plánů, provádí jejich aktualizaci, zpracovává poplachový plán IZS kraje a průběžně ho aktualizuje. Organizuje instruktáže a školení v oblasti ochrany obyvatelstva, zpracovává havarijní plán kraje a spolupracuje při zpracovávání vnějších havarijních plánů. V rámci svěřené působnosti na úseku krizového řízení zabezpečuje zpracování krizového plánu kraje. Vede přehled možných zdrojů rizik, zabezpečuje provádění analýzy ohrožení, seznamuje obce a právnické a fyzické osoby s charakterem možného ohrožení. Dále připravuje a zpracovává podklady k zabezpečení základních funkcí státu. Vytváří podmínky pro činnost krizového štábu kraje, podílí se na kontrole krizových plánů v obvodu působnosti kraje a podílí se na plnění úkolů stanovených v krizovém řízení.

Organizační struktura HZS Libereckého kraje

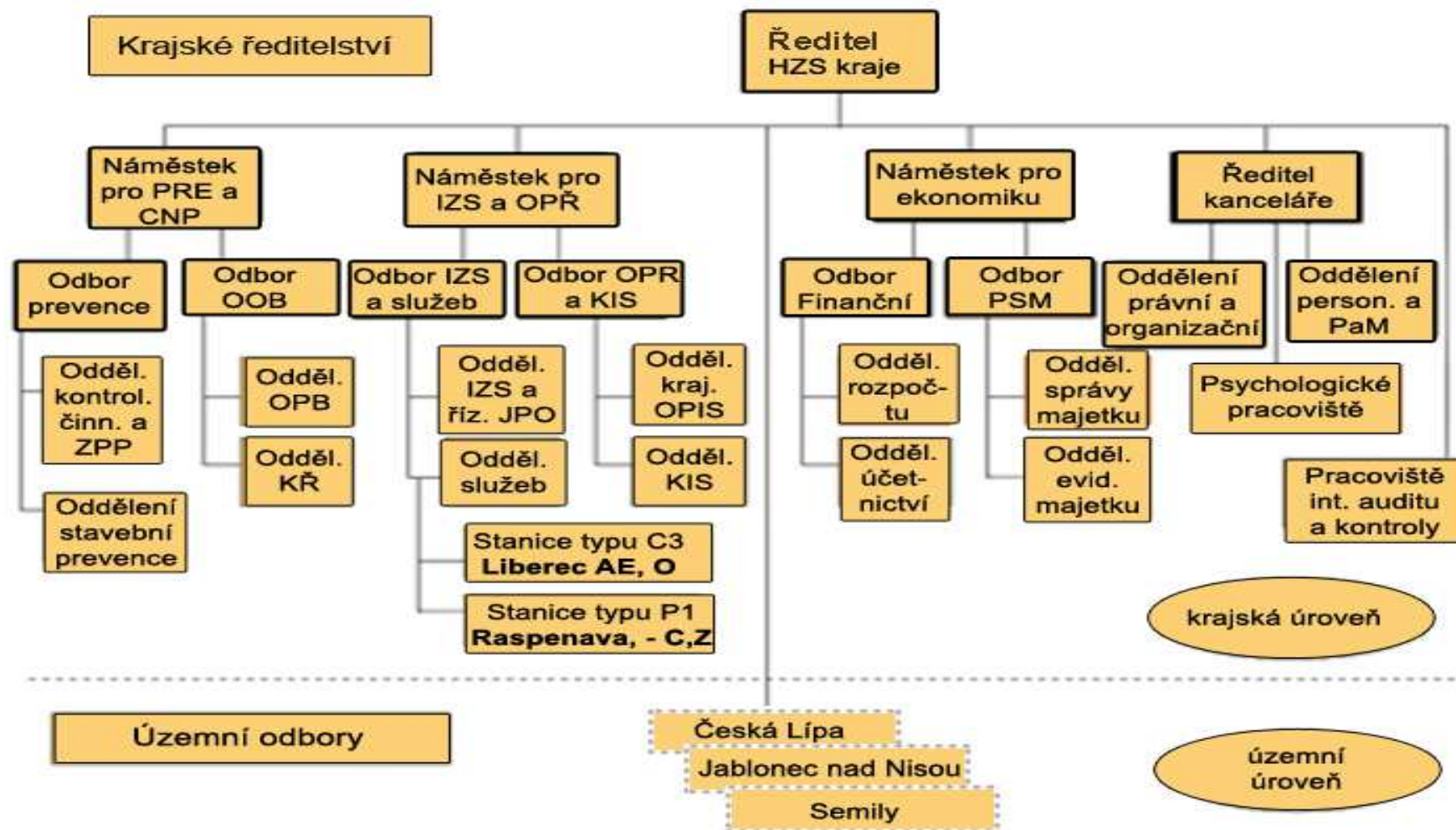
V čele HZS Libereckého kraje a krajského ředitelství je krajský ředitel. Vedení dále tvoří náměstci ředitele HZS kraje a ředitel kanceláře krajského ředitele. Každý úsek má svého náměstka – úsek prevence a civilního nouzového plánování (dále jen CNP“), úsek integrovaného záchranného systému a operačního řízení a úsek ekonomiky.

Krajský ředitel přímo řídí náměstky, ředitele kanceláře krajského ředitele a pracovníka kontroly a interního auditu. Dalšími vedoucími pracovníky jsou ředitelé odborů a vedoucí oddělení.

HZS LK se člení na krajské ředitelství se sídlem v Liberci a tři územní odbory (dále jen „ÚO“), pod které spadají stanice

- Krajské ředitelství Liberec
 - Stanice Liberec
 - PS Raspenava
- ÚO Česká Lípa
 - Stanice Česká Lípa
 - PS Jablonné v \podještědí
- ÚO Jablonec nad Nisou
 - Stanice Jablonec nad Nisou
 - PS Velké Hamry
- ÚO Semily
 - Stanice Semily
 - PS Turnov
 - PS Jilemnice

Mapu HZS Libereckého kraje a rozmístění stanic, které spadají pod krajské ředitelství HZS LK najdeme v Příloze 6.



Obr. 6 Organizační schéma HZS Libereckého kraje

Zdroj: HZS Libereckého kraje

3 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

HZS ČR zaměstnává příslušníky i občanské zaměstnance. Právní poměry příslušníků upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a na občanské zaměstnance se vztahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Před rokem 2001 byli všichni zaměstnanci HZS (hasiči, administrativní pracovníci, správci...) v pracovním poměru jako občanští zaměstnanci a vztahoval se na ně Zákoník práce. S účinností zákona č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR, přešli hasiči z pracovního poměru do služebního poměru. Ke dni 1.1.2001 se vztahoval na nové příslušníky HZS ČR původní zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Právní úprava všech bezpečnostních sborů v ČR byla nejednotná, příslušníci jednotlivých bezpečnostních sborů neměli stejná práva a povinnosti, právních předpisů bylo mnoho a měly různé formy. Jiné zákony se vztahovaly na potřeby příslušníků Policie ČR, Celní správy ČR, Bezpečnostní informační služby atd. Právní předpisy přestaly odpovídat potřebám společnosti. Snahou bylo sjednotit problematiku služebního poměru a práva a povinnosti příslušníků upravit společným zákonem pro příslušníky všech bezpečnostních sborů.

Jedná se o následující bezpečnostní sbory:

- Hasičský záchranný sbor ČR,
- Policie ČR,
- Vězeňská služba ČR, "
- Celní správa ČR,
- Bezpečnostní informační služba,
- Úřad pro zahraniční styky a informace.

V roce 2003 byl schválen zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „služební zákon“), ale jeho účinnost byla opakovaně posunuta. Služební zákon nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007.

Současně se k 1. 1. 2007 významně změnila Systemizace služebních a pracovních míst (viz kap. 3.3), kdy došlo ke zcivilnění příslušníků na vybraných místech. V Příloze č. 7 je k nahlédnutí její část. Určité procento příslušníků bylo zcivilněno a od 1. 1. 2007 pracovali u HZS LK jako občanští zaměstnanci. V případě HZS LK šlo zejména o služební místa zařazené na ekonomickém úseku a místa spadající pod Kancelář krajského ředitele. V tabulce č. 5 je znázorněný přehled počtu příslušníků a občanských zaměstnanců v HZS ČR.

Tabulka 5 Počet příslušníků a občanských zaměstnanců v HZS ČR

Početní stavy HZS ČR k 31. 12. 2009			
HZS kraj	příslušníci	občané	celkem
hl.m. Praha	935	79	1014
Středočeský	1090	101	1191
Jihočeský	713	36	749
Plzeňský	648	43	691
Karlovarský	320	26	346
Ústecký	779	45	824
Liberecký	390	28	418
Královéhradecký	488	44	532
Pardubický	435	36	471
Vysočina	576	37	613
Jihomoravský	881	62	943
Olomoucký	567	39	606
Moravskoslezský	993	53	1046
Zlínský	433	26	459
CELKEM HZS kraj	9248	655	9903
ZÚ HZS ČR	142	49	191
GŘ HZS ČR včetně zařízení	255	467	722
SOŠ a VOŠ	22	18	40
CELKEM HZS ČR	9667	1189	10856

Zdroj: Bc. E. Rudolfová – GŘ HZS ČR

3.1 Požadavky kladené při obsazování volného služebního místa

Při výběru příslušníka personalisté musí přihlížet k několika kritériím současně. V kap. 1.6 byly podrobně popsány způsobilosti osobnostní, zdravotní a fyzická. Kromě nich služební zákon stanoví služební hodnost a dobu trvání služebního poměru.¹¹ To jsou další kritéria, která se používají při obsazování volného služebního místa vhodným příslušníkem.

Každý příslušník ve služebním poměru je ustanoven na služební místo¹² a je jmenován do služební hodnosti. V této souvislosti služební zákon stanoví minimální podmínky na splněný stupeň vzdělání a dobu trvání služebního poměru¹³.

Tabulka 6 Provázanost minimálních požadavků se služební hodností

<i>Služební hodnost</i>	<i>Min. stupeň vzdělání</i>	<i>Doba trvání služ.pom.</i>	<i>Tarifní třída</i>	<i>Hodnostní označení</i>
<i>vrchní referent</i>	<i>Střední s maturitní zkouškou</i>	-	2	<i>strážmistr</i>
<i>asistent</i>		-	3	<i>nadstrážmistr</i>
<i>vrchní asistent</i>		2	4	<i>podpraporčík</i>
<i>inspektor</i>		3	5	<i>praporčík nebo nadpraporčík</i>
<i>vrchní inspektor</i>	<i>Střední s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné</i>	5	6	<i>nadpraporčík nebo podporučík</i>
<i>komisař</i>	<i>vyšší odborné. nebo VŠ v bakalářském programu</i>	6	7	<i>poručík nebo nadporučík</i>
<i>vrchní komisař</i>	<i>VŠ v bakalářském programu</i>	7	8	<i>kapitán nebo major</i>
<i>rada</i>	<i>VŠ v magisterském programu</i>	9	9	<i>podplukovník nebo plukovník</i>
<i>vrchní rada</i>		10	10	<i>plukovník</i>

Zdroj: Zákon. č. 361/ 2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹¹ § 7 a § 8 zák. č. 361/ 2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹² Všechna místa jsou systemizovaná - viz kapitola č. 3.3 Systemizace služebních a pracovních míst

¹³ Na služební hodnost a dobu trvání služebního poměru bude kladen důraz v dalších částech této práce.

3.1.1 Hodnostní označení, která náleží příslušníkům HZS LK¹⁴

V předchozí právní úpravě¹⁵ byli příslušníci povyšováni v souvislosti s délkou služebního poměru, tzn. za odsloužené roky. Ke zvýšení hodnosti mohlo dojít rovněž u příslušníků, kteří povýšení obdrželi jako kázeňskou odměnu.

Současný služební zákon přinesl v této oblasti radikální změnu. Příslušníkovi náleží služební hodnost a hodnostní označení, jestliže splňuje předepsaný stupeň vzdělání a dobu trvání služebního poměru. Jmenování do služební hodnosti¹⁶ úzce souvisí s náročností služební funkce, do které je příslušník ustanoven. V tab. č. 6 jsou vypsány služební hodnosti¹⁷, do kterých jsou zařazeni příslušníci HZS LK. Služební hodnost i hodnostní označení jsou rovněž vyznačené v Systemizaci služebních a pracovních míst.

V § 7 a v § 8 služebního zákona jsou uvedené služební hodnosti a) referent a k) vrchní státní rada. HZS LK nemá ve své Systemizaci služebních a pracovních míst taková místa, proto je v Tabulce 6 neuvádím.

¹⁴ § 7 a § 8 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁵ Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

¹⁶ § 18 zákona č. 361/2006 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁷ Pokud jsou v tab. č. 6 uvedena dvě hodnostní označení, vyšší hodnost náleží příslušníkovi, který je ustanoven do vedoucí funkce.

3.2 Přijetí do služebního poměru a začlenění nového příslušníka

Služební zákon¹⁸ stanoví při prvním přijetí do služebního poměru zkušební dobu na 3 roky. Během této doby je nově přijatý příslušník do služebního poměru povinen absolvovat odborné kurzy a školení, aby splňoval požadovanou odbornou způsobilost na danou funkci. Dále před ukončením zkušební doby musí nadřízený služební funkcionář napsat na příslušníka služební hodnocení. Pokud je služební hodnocení s výsledkem minimálně dobrým a příslušník úspěšně složí služební zkoušku, teprve pak ho může služební funkcionář přijmout do služebního poměru na dobu neurčitou.

3.2.1 Odborná způsobilost

Po přijetí do hasičského záchranného sboru musí každý příslušník absolvovat kurz Vstupní příprava příslušníka (dále jen “VPP“), aby splňoval odbornou způsobilost. V letošním roce byl schválen nový Pokyn generálního ředitele HZS ČR¹⁹ k odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR, který připravil zcela novou koncepci. Pokynem jsou stanovené odborné požadavky, které musí splňovat každý příslušník bez ohledu na služební místo, na které je ustanoven.

Příslušník bezprostředně po přijetí do hasičského záchranného sboru, a to ať už se jedná o první přijetí občana do služebního poměru nebo o přijetí volného příslušníka z jiného bezpečnostního sboru, musí kurz odborné způsobilosti absolvovat bez zbytečného odkladu.

Kurz VPP je nově rozdělen do čtyř modulů M I – M IV. Moduly M I a M II jsou stejné pro všechny příslušníky bez ohledu na zařazení na služební místo. Další dva moduly (profilací), M III a M IV, jsou ovlivněny zařazením příslušníka na konkrétní služební místo.

¹⁸ § 10 zákona č. 361/2006 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
¹⁹ SIAŘ č. 23/2010 Pokyn generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR ze dne 12.4.2010 k odborné způsobilosti příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR

Rozdělení profilačních modulů:

- M III – IZS
- M III – OŘ
- M III – PRE
- M III – OOB a KŘ
- M III – ADMIN
- M III – KIS

Moduly M IV se týkají praxe a jejich zaměření souvisí se zařazením příslušníka na služební místo.

3.3 Systemizace služebních a pracovních míst

Organizační členění HZS Libereckého kraje je v souladu se Systemizací služebních a pracovních míst²⁰ (dále jen „systemizace“). Systemizaci pro HZS Libereckého kraje schvaluje generální ředitel HZS ČR na návrh krajského ředitele HZS LK, která je po schválení závazná. Všechna místa jsou evidovaná a jejich počet je přesně stanovený. Bez souhlasu generálního ředitele nelze obsadit jiné místo, než systemizované. Počet míst úzce souvisí s přiděleným objemem finančních prostředků na daný kalendářní rok. Jak už bylo v předchozí kapitole zmíněno, HZS zaměstnává příslušníky i občanské zaměstnance. Čerpání ze státního rozpočtu se eviduje zvlášť za příslušníky a zvlášť za občanské zaměstnance. Vše se sleduje v jednotlivých rozpočtových kapitolách. K vytvoření nového služebního místa v systemizaci dochází v případě, že vznikne oprávněný požadavek na nové místo. Krajský ředitel podá žádost na GŘ HZS ČR s odůvodněním požadavku, který generální ředitel předloží ke schválení vládě. Teprve po schválení systemizace na další období, může být místo obsazeno. Personální oddělení zodpovídá za naplněné početní stavy a za správné čerpání přidělených finančních prostředků.

V systemizaci je každé místo evidováno identifikačním číslem. Jedna číselná řada je pro služební místa příslušníků, jiná pro pracovní místa občanských zaměstnanců. Zaměříme se pouze na služební místa příslušníků.

Systemizací je stanoven nejen počet míst, ale určuje i charakteristiku služebního místa a postavení příslušníka v hasičském záchranném sboru. Jsou v ní předepsané podmínky, které musí uchazeč splňovat při ustanovení na volné služební místo, např. minimální stupeň vzdělání, obor vzdělání, jazykové znalosti, zdravotní způsobilost aj. Uvádí se zde i zákonný nárok na zvláštní příplatek z důvodu výkonu služby spojené s ochranou zájmů státu, při nichž může dojít k ohrožení života nebo zdraví a na zvláštní příplatek za použití izolačních dýchacích přístrojů.

²⁰§ 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Obsah systemizace

Zkratka

„Id PM“	-	HZS LK má přidělená čísla 07000001 – 07000388, první dvojčíslí určuje HZS kraje, další část čísla nám určuje počet služebních míst.
„U“	-	značí stupeň utajení, který má být na danou funkci požadován, rozlišujeme 3 stupně – tajné, důvěrné, vyhrazené.
„L“	-	lustrační osvědčení
„SH“	-	označení „H“, jde-li o služební místo (hodnost), označení „O“, jde-li o pracovní místo (občan)
„Tř“	-	tarifní třída
„PV“	-	příplatek za vedení
„Název sl.hodn.“	-	služební hodnost a název funkce
„HodnOzn“	-	hodnostní označení
„MStVz“	-	předepsané vzdělání, minimální stupeň vzdělání
„Zaměření vzdělání“		
„ZP“	-	zvláštní příplatek za ztížené podmínky
„ZP2“	-	zvláštní příplatek za použití izolačního dýchacího přístroje
„Zd“	-	zdravotní způsobilost

Systemizace služebních a pracovních míst HZS Libereckého kraje obsahuje je značně rozsáhlá, Příloha č. 7 znázorňuje pouze její část.

Služební místa příslušníků

Hasičský záchranný sbor zajišťuje nepřetržitou akceschopnost. Většina příslušníků slouží ve 24 ti hodinových směnách. Výjimku tvoří příslušníci zařazení na krajském operačním a informačním středisku, kteří slouží ve 12 ti hodinových směnách. Zbývající příslušníci jsou zařazení na denní směně. Jedná se o příslušníky, kteří vykonávají kancelářskou práci.

Systemizovaná služební místa, která jsou zařazená ve 24 ti hodinové směně

Hasič

Hasič – strojník

Hasič – technik, strojní služba

Hasič – technik, chemická služba

Hasič – technik, technická služba

Hasič – technik, spojová služba

Velitel družstva

Velitel čety

Operační technik na OPIS

Operační důstojník

Systemizovaná služební místa, která jsou zařazená ve 12 ti hodinové směně - KOPIS

Operační technik

Operační technik 112

Operační důstojník

Systemizovaná služební místa, která jsou zařazená na denní směně

Velitel stanice

Vedoucí oddělení KOPIS

Ostatní systemizovaná služební místa příslušníků, kteří vykonávají kancelářskou práci na krajském ředitelství a na územních odborech ze všech úseků.

- Kancelář krajského ředitele
- Úsek ekonomický
- Úsek prevence
- Úsek represe

ORGANIZAČNÍ ČLENĚNÍ KRAJSKÉHO ŘEDITELSTVÍ

ve znění Změny č. 1 organizačního řádu HZS Libereckého kraje schválené generálním ředitelem HZS ČR s účinností od 1. ledna 2007

(I) KANCELÁŘ KRAJSKÉHO ŘEDITELE

- a) oddělení právní a organizační,
- b) oddělení personální a PaM,
- c) psychologické pracoviště (psycholog)

(II) ÚSEK PREVENCE A CIVILNÍ NOUZOVÉ PŘIPRAVENOSTI

1. Odbor prevence

- a) oddělení kontrolní činnosti a ZPP,
- b) oddělení stavební prevence.

2. Odbor ochrany obyvatelstva a krizového řízení

- a) oddělení ochrany a přípravy obyvatelstva,
- b) oddělení krizového řízení.

(III) ÚSEK IZS A OPERAČNÍHO ŘÍZENÍ

1. Odbor IZS a služeb

- a) oddělení IZS a řízení jednotek PO,
- b) oddělení služeb.

2. Odbor operačního řízení a komunikačních a informačních služeb

- a) oddělení krajské operační a informační středisko,
- b) oddělení komunikačních a informačních služeb.

(IV) ÚSEK EKONOMIKY

1. Odbor finanční

- a) oddělení rozpočtu,
- b) oddělení účetnictví.

2. Odbor provozní a správy majetku

- a) oddělení evidence majetku
- b) oddělení správy majetku

(V) PRACOVIŠTĚ INTERNÍHO AUDITU A KONTROLY

3.3.2 Kancelář krajského ředitele

V čele Kanceláře krajského ředitele HZS LK je vrchní rada, ředitel kanceláře krajského ředitele.

Kancelář se dělí na dvě oddělení a jedno pracoviště:

- oddělení právní a organizační
 - rada, vedoucí oddělení
 - komisař, tisková mluvčí
 - vrchní inspektor
 - referent státní správy a samosprávy – občanský zaměstnanec
 - administrativní a spisový pracovník – občanský zaměstnanec
- oddělení personální a PaM
 - vrchní komisař, vedoucí oddělení
 - komisař
 - personalista – občanský zaměstnanec
 - rozpočtář – občanský zaměstnanec
 - mzdová účetní – občanský zaměstnanec
 - mzdová účetní – občanský zaměstnanec
- psychologické pracoviště
 - vrchní komisař, psycholog

V systemizaci v Příloze 7 je v celkovém řádku naplánováno, že v kanceláři krajského ředitele pracuje 1 příslušník v poddůstojnické hodnosti, 6 příslušníků v důstojnické hodnosti, 7 občanských zaměstnanců, celkem 13 osob.

HZS Libereckého kraje má na rok 2010 vládou schválených 416 služebních a pracovních míst, z toho 388 míst pro příslušníky a 28 míst pro občanské zaměstnance.

3.4 Informační systém obsazování služebních míst

3.4.1 Popis informačního systému obsazování služebních míst

Cílem služebního zákona bylo sjednotit podmínky příslušníků ze všech bezpečnostních sborů a zajistit tak provázanost mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. V souladu s ustanovením § 3 služebního zákona byl zaveden Ministerstvem vnitra Informační systém obsazování služebních míst (dále jen „IS OSM“) v bezpečnostních sborech a evidence údajů o příslušnících zařazených v záloze, odvolaných ze služebního místa a o příslušnících, kteří požádali o převedení na jiné služební místo. Systém zajišťuje informovanost služebních funkcionářů a personalistů o volných příslušnících, kteří mohou nebo musí být ze zákona²¹ ustanoveni na volné služební místo. A naopak, příslušníci ze systému poznají, který bezpečnostní sbor má volné služební místo, v jakém kraji a v jaké služební hodnosti.

IS OSM má sloužit jako hlavní nástroj k zabezpečení průchodnosti příslušníků mezi bezpečnostními sbory při obsazování volných služebních míst. Na práci ve všech bezpečnostních sborech je nahlíženo jako na celoživotní povolání. Úkolem IS OSM je usnadnit příslušníkům kariérní postup a upřednostnit při obsazování volného služebního místa stávajícího příslušníka před přijetím občana do služebního poměru a tím ušetřit vynakládané finanční prostředky spojené s náročným výběrem a následným zaškolením nového příslušníka.

IS OSM poskytuje informace o všech volných příslušnících, o všech volných služebních místech z bezpečnostních sborů a také o vyhlášených výběrových řízeních. Tzn. informuje o jaký bezpečnostní sbor se jedná, kdo je vyhlášovatel, o jaké služební místo jde, v jaké je služební hodnosti, v jaké tarifní třídě, popřípadě jaké zvláštní příplatky ke služebnímu místu náleží. Jsou zde vypsané podmínky přijetí, dále termín, od kdy do kdy je výběrové řízení vyhlášené a kontakt, kam uchazeči mohou v případě zájmu zaslat přihlášku.

²¹ § 20 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

IS OSM poskytuje následující informace:

- Bezpečnostní sbor
- Identifikace služebního místa
- Služební hodnost
- Řídící funkce
- Profese
- Tarifní třída
- Místo služebního působiště
- Výběrové řízení

Do IS OSM se uvádějí pouze všeobecné informace. Pokud je potřeba nahlásit údaje o volném příslušníkovi, je evidence anonymní. Jediný údaj o příslušníkovi, je jeho osobní evidenční číslo (dále jen „OEČ“). Důležité údaje jsou služební hodnost a obor vzdělání. Tím je vyloučená případná diskriminace. § 20 a § 22 služebního zákona stanoví všem bezpečnostním sborům stejný postup.

3.4.2 Nahlížení do informačního systému obsazování služebních míst

IS OSM je možné shlédnout na internetových stránkách Ministerstva vnitra:

<http://aplikace.mvcr.cz/sluzebni-mista/>

Vyhledávání je rozděleno do třech skupin:

- Pro veřejnost
- Pro příslušníky bezpečnostních sborů (vyžaduje heslo)
- Volní příslušníci bezpečnostních sborů (vyžaduje heslo)

Přístup do IS OSM je chráněn hesly, která se pravidelně mění. Každá evidence má své heslo. Změna hesla je oznamována tak, aby přístup k informacím byl umožněn všem příslušníkům. V případě, že se na volné služební místo nepřihlásí příslušník ze stejného nebo z jiného bezpečnostního sboru, dochází k prodloužení výběrového řízení a informace

se zveřejňují bez přístupového hesla. Když služební funkcionář vyhlásí prodloužení výběrového řízení, teprve tehdy se může přihlásit občan do výběrového řízení a požádat o přijetí do služebního poměru.

Při obsazování volného služebního místa nahlíží služební funkcionář nebo pověřený personalista do IS OSM, aby se přesvědčil, zda je v evidenci vhodný volný příslušník. Systém obsahuje ze všech bezpečnostních sborů velké množství dat. Pro rychlejší vyhledávání byla nastavena filtrace dat, která umožňuje nastavení výběru podle potřebných kritérií. Ta jsou daná systemizací služebních míst.

Zákonem o služebním poměru je stanovený přesný postup, jak mají služební funkcionáři při obsazování volného služebního místa postupovat, co musí předcházet, než může být výběrové řízení vyhlášené. Dále určuje pořadí, v jakém mohou být uchazeči do výběrového řízení zařazeni. Postup je poměrně složitý, proto je této problematice věnována následující kapitola.

3.5 Obsazování volného služebního místa - postup

K výběru nového příslušníka dochází pouze ze dvou důvodů. Buď je potřeba obsadit volné služební místo, které bylo dosud obsazeno jiným příslušníkem nebo bylo v systemizaci služebních míst vytvořeno nové služební místo. Postup je rozdělen do několika fází:²²

- Oznámení o volném služebním místě
- Výběrové řízení
- Výběrové řízení – prodloužení

Personalisté HZS LK hledají nejprve vhodného příslušníka v rámci svého kraje. Bez výběrového řízení se může přihlásit příslušník, který má stejnou služební hodnost nebo dosáhl vyšší služební hodnosti a požádá o ustanovení na funkci s nižší služební hodností. Pokud takový příslušník není, pověřený personalista oznámí informace o volném služebním místě pomocí individuálních souborů na GŘ HZS ČR a ty jsou dále předány Ministerstvu vnitra ke zveřejnění v IS OSM (viz kap. 3.4.2).

V první fázi služební zákon ukládá služebnímu funkcionáři povinnost, obsadit volné služební místo příslušníkem ze stejného bezpečnostního sboru, který splňuje zákonem daná kritéria. Rozhodující je dosažená služební hodnost příslušníka a doba trvání služebního poměru. V této fázi služební funkcionář ustanoví pouze příslušníka, který již je v požadované služební hodnosti nebo dosáhl vyšší služební hodnosti a pokud současně splňuje jeden z bodů § 20 odst.1 písm. a) nebo odst. 1 písm. b) služebního zákona. V případě, že se přihlásí více nezařazených příslušníků, volné služební místo musí být obsazeno, ale výběr je zcela ponechán na vlastním uvážení služebního funkcionáře. Při výběru se přihlíží k dosavadní praxi, k oboru vzdělání, zda příslušník splňuje i odbornou způsobilost apod.

²² § 20 odst. 1 až odst. 4 a § 22 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Pokud se nepřihlásí volný příslušník z HZS, začíná **druhá fáze**. Nyní se může přihlásit příslušník z jiných bezpečnostních sborů. Stejně jako v předchozí fázi je rozhodující dosažená služební hodnost, doba trvání služebního poměru a současně podmínky stanovené v § 20 odst. 2 písm. a) nebo odst. 2 písm. b). Stejně jako v první fázi se postupuje v případě, že je možnost vybírat z více volných příslušníků, tzn. je na volné úvaze služebního funkcionáře, koho na volné služební místo ustanoví.

Služební zákon ukládá služebnímu funkcionáři za povinnost upřednostnit uchazeče, na které se vztahuje ustanovení § 20 odst. 1 a odst. 2. V dalším kroku je volně ponecháno na rozhodnutí služebního funkcionáře, jestli ustanoví některého z uchazečů, na které se vztahuje ustanovení § 20 odst. 3 služebního zákona.

Následuje **třetí fáze**. Pokud se na oznámení o volném služebním místě žádný ze stávajících příslušníků nepřihlásí, služebnímu funkcionáři nastává povinnost, nahlédnout do IS OSM, zda je v evidenci volných příslušníků bezpečnostních sborů vhodný volný příslušník, kterému musí být volné služební místo ještě před vyhlášením výběrového řízení²³ nabídnuto.

Na služební místa zařazená v systemizaci do 1. – 4. tarifní třídy, tzn. se služební hodností referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent, je v tomto případě stanovená výjimka a výběrové řízení se vypisovat nemusí. Příslušníci mohou být ustanoveni na volné služební místo pouze na základě vlastního uvážení služebního funkcionáře.

Uchazeč, který současně žádá o přijetí do služebního poměru, může být na volné služební místo ustanoven až po splnění všech podmínek pro přijetí do služebního poměru, které jsou popsány v kapitole 1.6 (po splnění osobnostní, fyzické i zdravotní způsobilosti).

3.6 Výběrové řízení v HZS a jeho průběh

²³ § 20 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - Služební funkcionář nejprve počká, zda se přihlásí na základě oznámení o volném místě volný příslušník. Pokud se tak nestane, musí před vyhlášením výběrového řízení nahlédnout do IS OSM a pořádně záznam, že tak učinil.

Výběrové řízení je proces, při kterém se zvolená komise snaží vybrat nejlepšího uchazeče. Přesný postup pro hasičský záchranný sbor je stanoven § 22 a § 23 služebního zákona a Pokynem GŘ HZS ČR č. 20 ze dne 21. 12. 2006, kterým se provádějí některá ustanovení zákona.

3.6.1 Postup při výběrovém řízení²⁴

Volná služební místa, která jsou v systemizaci zařazena do 5. a vyšší tarifní třídy, musí být obsazena příslušníkem (popř. uchazečem o přijetí do služebního poměru), který byl vybrán ve výběrovém řízení.

Výběrové řízení – první kolo

Ředitel HZS Libereckého kraje vydá oznámení o vyhlášení výběrového řízení, které je zveřejněno pomocí IS OSM, na internetových stránkách HZS LK (www.hzslk.cz) a na nástěnce, která je přístupná i veřejnosti.

Přihlášky do výběrového řízení mohou zasílat příslušníci z HZS i ze všech ostatních bezpečnostních sborů, pokud mají služební hodnost o jeden stupeň nižší než je v systemizaci na volné služební místo požadována. Zde je rovněž požadována doba trvání služebního poměru (viz kap. 3.1.) a dle závěru služebního hodnocení musí příslušník dosahovat alespoň velmi dobrých výsledků.²⁵

Příslušník, který získal vysokoškolské vzdělání, se může přihlásit, i když jeho současná služební hodnost je o více než dva stupně nižší, než je na volné služební místo požadována, ale maximálně do služební hodnotnosti vrchní komisař, zařazené do 8. tarifní třídy.²⁶ I v tomto případě musí být v závěru služebního hodnocení uvedeno, že příslušník dosahuje alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. Výjimka je pouze v době trvání služebního poměru, příslušník ji pro danou služební hodnost nemusí splňovat.

²⁴ § 22 a § 23 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁵ § 22 odst. 2, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁶ § 22 odst. 3, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Komise může výběrové řízení ukončit, aniž by vybrala vhodného uchazeče. V takovém případě se výběrové řízení prodlouží.

Výběrové řízení – druhé kolo, prodloužení

Pokud se nepodaří volné služební místo obsadit v prvním kole, krajský ředitel vydá nové oznámení o prodloužení výběrového řízení, které je zveřejněno stejným způsobem jako v prvním kole.

Do druhého kola výběrového řízení se mohou přihlásit příslušníci i občané, kteří musí splnit podmínky pro přijetí do služebního poměru. Teprve v této fázi mohou personalisté do výběrového řízení zařadit uchazeče, kteří žádají o přijetí do služebního poměru.

Prioritním úkolem personálního oddělení je obsadit všechna systemizovaná místa a přesně dodržovat početní stavy a přidělené finanční prostředky. Nepodaří-li se volné služební místo obsadit žádným z výše uvedených způsobů, krajský ředitel vypíše nové výběrové řízení. Pouze ve výjimečných případech může krajský ředitel rozhodnout, že se volné místo dočasně neobsadí.

3.6.2 Příklad z praxe

Připomeňme si, že výběr příslušníka se provádí pouze ve dvou případech:

1. při zvýšení počtu systemizovaných míst,
2. uvolní-li se služební místo

V praktické části této práce se budu zabývat druhým bodem. Budu se věnovat situaci na ÚO Česká Lípa, kde příslušník z denní směny, ustanovený do funkce vedoucí oddělení prevence požádal o propuštění ze služebního poměru.

Ve druhé kapitole o Hasičském záchranném sboru ČR jsou okrajově popsány činnosti, které HZS vykonává. Úsek prevence zajišťuje státní požární dozor, stavební prevenci a zjišťování příčin požáru. Je patrné, že oblast činností je rozsáhlá a hodně specifická.

Příslušník, vrchní komisař - vedoucí oddělení prevence, podal dne 1. 2. 2010 žádost o propuštění ze služebního poměru²⁷ a se služebním funkcionářem se dohodli, že služební poměr skončí dne 31. 3. 2010.²⁸ Volné služební místo bude volné od 1. 4. 2010.

Ředitel územního odboru Česká Lípa oznámil, že o uvolněné místo by měl zájem příslušník z oddělení prevence, který splňuje požadované vzdělání, odbornou způsobilost a ve své funkci dosahuje požadovaných výsledků.

Navrhovaný příslušník se na volné služební místo nemohl přihlásit, protože nedosahoval stejné služební hodnosti. Personalisté museli postupovat v souladu s ustanovením § 20 odst. 1 a odst. 2 služebního zákona (viz kap. 3.5).

Nyní si ukážeme hypotetickou situaci, která by naplňovala právní ustanovení již zmíněného § 20 odst. 2 služebního zákona. Nastala situace, ve které by služební funkcionář musel upřednostnit příslušníka z jiného bezpečnostního sboru (např. z Celní správy ČR), který dosáhl vyšší služební hodnosti než je vrchní komisař a který byl odvolán z dosavadního služebního místa, jelikož dle závěru služebního hodnocení byly jeho výsledky ve výkonu služby neuspokojivé. V tomto případě by nebylo na volné služební místo vyhlášené výběrového řízení, příslušník z oddělení prevence by tak ztratil možnost kariérního postupu a na volné služební místo by byl ustanoven příslušník z jiného bezpečnostního sboru.

4 Problematické oblasti, návrhy na jejich řešení

²⁷ § 42 odst. 1, písm. m), zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁸ ²⁹ § 42 odst. 5, písm. c) zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - služební poměr skončí uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o dobu kratší (doba se liší od Zákoníku práce, který se vztahuje na občanské zaměstnance).

4.1 Návrh na formulář – polostrukturovaný životopis

O práci v HZS vzrostl v poslední době veliký zájem. Denně navštěvují zájemci personální oddělení a personalisté odpovídají na stejné dotazy - kde se mohou zájemci hlásit, jakým způsobem, zda je volné místo, co je potřeba udělat apod. Často se stává, že se dostaví uchazeč, který nemá ani představu, co práce v HZS obnáší nebo uchazeč má zkreslenou představu nebo mylné informace. Personalistům by v tomto směru pomohlo, kdyby zájemci získali základní informace prostřednictvím internetových stránek HZS Libereckého kraje.

V této souvislosti navrhuji, aby na internetových stránkách www.hzslk.cz byla vyčleněná část určená pro zájemce o práci v HZS. Dále navrhuji, aby byla rozdělena do následujících částí:

- Základní informace pro uchazeče
- Podmínky, které musí uchazeč před přijetím do služebního poměru splnit
- Odpovědi na časté dotazy
- Formulář
- Volná místa

Věřím, že navrhovaný způsob podávání informací o práci v HZS poskytne zájemcům větší informovanost a zároveň ušetří personalistům čas, který dosavadním způsobem musí věnovat každému zájemci individuálně. Zájemci si po přečtení základních informací mohou lépe rozmyslet, zda jejich zájem o práci trvá a zda jsou schopni splnit všechny stanovené požadavky. Vyplněním přiloženého formuláře poskytnou personalistům dostatečné a přehledně uspořádané informace pro předvýběrovou fázi a další zpracování.

Polostrukturovaný životopis - návrh



Dotazník pro uchazeče o přijetí

do hasičského záchranného sboru

Osobní údaje

Titul, jméno, příjmení:

Telefon:

Datum a místo narození:

Rodinný stav, děti:

Adresa:

e-mail

Číslo OP

Rodné číslo

Zdravotní pojišťovna

Očkování proti žloutence (jaké? kdy?)

Vojenská základní, náhradní nebo civilní služba (od – do)

Služba v bezpečnostních sborech (kde? od – do)

Mateřská dovolená (od – do)

Dosažené vzdělání	(název a místo školy, obor, specializace, rok ukončení)
--------------------------	---

VŠ magisterské

VŠ bakalářské

Vyšší odborné

Úplné střední s maturitou

Další znalosti a dovednosti

Absolvované kurzy (název kurzu, datum)

Řidičský průkaz (praxe)

Jazykové znalosti

Aktivní sport

Požární sport ano – ne (kde?)

Plavec ano – ne

Závratě z výšky ano – ne

Spolupráce s SDH ano – ne (kde? od roku?)

Jiné zájmy a údaje prospěšné pro HZS

Pracovní zkušenosti (organizace, druh práce, od – do)
--

Souhlasím, aby HZS Libereckého kraje shromažďoval a vedl mé osobní údaje v souladu s § 3, § 5 a § 9 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Dne: _____

Podpis uchazeče _____

4.2 Návrh na postup před výběrovým řízením a na snižování nákladů při výběru příslušníka

Cílem každé organizace je snaha o snižování nákladů. Možnosti, jak ušetřit finanční prostředky spatřuji i v případě výběru příslušníků do hasičského záchranného sboru. Z požadavků na uchazeče jednoznačně vyplývá, že výběr je nejen časově náročný, ale je i finančně náročný. Předpisy stanoví pouze, co všechno musí uchazeč splnit, aby mohl být přijatý do služebního poměru. Nikde se ale nepíše o pořadí, v jakém by měly jednotlivé testy probíhat. V tomto směru by měli personalisté ve spolupráci se služebními funkcionáři stanovit pořadí od finančně nejméně náročných testů až po ty nejnáročnější, kam patří podrobné lékařské vyšetření.

V praxi dochází k tomu, že se nejdříve uskuteční výběrové řízení a teprve uchazeč [3, § 23 odst. 2], „*který se umístil první v pořadí vhodnosti pro obsazované služební místo*“ je pozván k dalším testům. Dochází k tomu, že uchazeč v některém testu neuspěje. Personalisté musí vyzvat dalšího příslušníka [3, § 23 odst. 2], „*který se umístil jako následující v pořadí vhodnosti.*“ Pokud se tato situace stane, přijímací řízení je zastaveno a personalisté nemohou včas obsadit volné služební místo.

Stává se, že uchazeči při testu tělesné zdatnosti neuspějí. Organizace při testech využívá vlastní prostory a nemusí hradit poplatky za pronájem tělocvičny a hřiště, proto jsou fyzické testy nejlevnější.

- Navrhuji z výše uvedeného důvodu, aby splnění testu tělesné zdatnosti (viz kap. 1.6.1) předcházelo výběrovému řízení. Služební funkcionář by měl stanovit v oznámení o výběrovém řízení jako jeden z požadavků pro zařazení do výběrového řízení, aby uchazeč předložil Osvědčení o tělesné zdatnosti.

Posouzení zdravotní způsobilosti je finančně nejnáročnější částí přijímacího řízení a časově nejdelší.

- Navrhuji, aby uchazeč po úspěšném absolvování fyzických testů zkontroloval svůj zdravotní stav se služebním lékařem, který by mohl včas posoudit, zda by uchazeč mohl splnit zdravotní způsobilost či nikoliv. V kompetenci lékaře je zjistit, zda uchazeč neprodělal nějaké onemocnění nebo úraz s trvalými následky, které by neumožnily uchazečovi splnit zdravotní způsobilost.

Všechny bezpečnostní sbory mají jednotné podmínky pro přijetí do služebního poměru. V případě posouzení zdravotní způsobilosti se služební místa dělí do kategorií. Personalisté oznámí posudkovému lékaři a jaké služební místo jde a lékař provede závěr podle příslušného zařazení. Proto dochází k případům, že např. uchazeč, který nesplní zdravotní způsobilost pro přijetí do hasičského záchranného sboru a požádá o přijetí do jiného bezpečnostního sboru, může splnit zdravotní způsobilost na jiné služební místo zařazené v mírnější kategorii.

- Navrhuji bližší spolupráci posudkového lékaře s personálním oddělením. V případě, že uchazeč nesplní zdravotní způsobilost pro přijetí do hasičského záchranného sboru, posudkový lékař sdělí v Posudkovém závěru (Příloha 4, str.4/4), pro kterou kategorii je uchazeč zdravotně způsobilý. Uchazeč by měl možnost podat žádost o přijetí do jiného bezpečnostního sboru, na služební místo, na které by splňoval zdravotní způsobilost.

Dále navrhuji, aby platnost výsledků zdravotní způsobilosti byla prodloužena ze 3 měsíců na 6 měsíců.

- Navrhuji změnu ve SIAŘ č. 4/2009, Pokyn ředitelky odboru zdravotnického zabezpečení Ministerstva vnitra, kterým se stanoví postup při zjišťování zdravotní způsobilosti uchazečů pro výkon služby v bezpečnostních sborech,

Čl. 2 ve znění:

Platnost Lékařského posudku o zdravotní způsobilosti je šest měsíců od data jeho vystavení.

4.3 Návrh na odstranění hesla z IS OSM

Ptáme se, proč je přístup do informačního systému OSM chráněn heslem?

Na jedné straně se klade důraz na to, aby všichni příslušníci mohli volně nahlížet do IS OSM a aby byla spolupráce mezi bezpečnostními sbory. Na druhé straně je IS OSM chráněn hesly. V daném případě nespátřuji žádný přínos v tom, že IS OSM je chráněn hesly. Naopak, zájemce o informace heslo pouze odrazuje. Hesla jsou pravidelně sdělována pověřeným pracovníkem z GR HZS ČR a jsou dále distribuována na všechny stanice, ale i přes tuto skutečnost je informovanost příslušníků nedostatečná.

Původní záměr byl, zachovat zákonem daný postup při výběrovém řízení (viz kap. 3.6.1). Z mého pohledu záleží pouze na správném postupu personalistů, aby správně rozdělili doručené přihlášky a postupovali v souladu se služebním zákonem.

V případě, že by se předčasně přihlásil příslušník z jiného bezpečnostního sboru nebo občan, personalista určí, kterou přihlášku lze zařadit do prvního kola výběrového řízení a kterou založí do dalšího kola. Personalista zašle uchazeči písemné oznámení s odůvodněním, proč nemohl být zařazen do prvního kola výběrového řízení a pokud by byl v prvním kole výběrového řízení vybrán vhodný kandidát, sdělí i oznámení o ukončení výběrového řízení. Především personalisté zodpovídají za správný postup při výběrovém řízení.

- *Chceme-li, aby byla větší informovanost o volných služebních místech, navrhuji, aby byla hesla z IS OSM odstraněna. Hlavní odpovědnost správného postupu při výběrovém řízení tak zůstane i nadále na služebním funkcionáři a na personalistech.*

4.4 Návrh na zvýšení pravomoci služebního funkcionáře

Vraťme se ke kap. 3.1 - Požadavky kladené při obsazování volného služebního místa. Je zaměřena na § 7 služebního zákona. V této části služebního zákona schází větší pravomoc služebního funkcionáře, aby mohl upřednostnit příslušníka ze stejného bezpečnostního sboru, v tomto případě z HZS, který splňuje odbornou způsobilost a zná danou problematiku.

Dochází k tomu, že takový příslušník, nesplňuje podle služebního zákona předepsanou dobu trvání služebního poměru,²⁹ tudíž ztrácí možnost být vybrán do výběrového řízení v první fázi, tzn. když služební funkcionář vyhlásí výběrové řízení.

Navrhuji umožnit služebnímu funkcionáři, aby mohl v daném případě prominout nesplněné roky praxe. Upřednostnit stávajícího příslušníka, který např. složil maturitní zkoušku na specializované škole SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku a dále studoval na Vysoké škole báňské Technické univerzitě v Ostravě, obor Požární ochrana a bezpečnostní inženýrství, před příslušníky z jiných bezpečnostních sborů a současně tak umožnit kariérní postup.

Jako jedno z možných řešení spatřuji v úpravě služebního zákona.

Navrhovaná řešení:

1. varianta

Rozšíření § 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů o odst. 6) ve znění:

- *Minimální doby trvání služebního poměru pro služební hodnost stanovené v odst. 1 se nevztahují na příslušníka ze stejného bezpečnostního sboru, který splňuje*

²⁹ § 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

kvalifikační předpoklady, odbornou způsobilost a v dosavadní praxi prokázal, že jeho znalosti jsou na požadované úrovni a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.

2. varianta

Rozšíření § 7 zákona č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů o odst. 6) ve znění:

- *Ředitel hasičského záchranného sboru kraje je oprávněn stanovit služebním předpisem výjimku pro volné služební místo; může výjimečně snížit roky trvání služebního poměru, vyžaduje-li to důležitý zájem služby.*

4.5 Návrh na změnu v § 20 odst. 3 služebního zákona

Kap. 3.5 - postup při obsazování volného služebního místa a § 20 služebního zákona patří asi k nejdiskutovanějšímu tématu z personálního hlediska všech bezpečnostních sborů. § 20 služebního zákona – Ustanovení na volné služební místo všeobecně vyvolává u služebních funkcionářů i na straně příslušníků nesouhlas. Nikomu není jasné, proč by měl příslušník z jiného bezpečnostního sboru být upřednostněn před příslušníkem téhož bezpečnostního sboru, v našem případě HZS.

Ustanovení § 20 odst. 2 písm. b) služebního zákona, kde se jedná o ustanovení příslušníka z jiného bezpečnostního sboru z vyšší služební hodnosti do nižší, když příslušník má v závěru služebního hodnocení neuspokojivé výsledky. Proč by takový příslušník měl být upřednostněn před příslušníkem HZS?

Na jednu stranu měla být služebním zákonem zajištěná provázanost sborů, aby příslušníci měli jednodušší kariérní postup, na druhou stranu není příslušníkovi umožněn kariérní postup, musí-li služební funkcionář v souladu se zákonem ustanovit na volné místo příslušníka, i když dosahuje neuspokojivých výsledků.

- *Navrhuji, aby příslušník s dosaženými neuspokojivými výsledky ve výkonu služby, byl ustanoven do nižší služební hodnosti téhož bezpečnostního sboru.*

Snahou služebního funkcionáře je, prioritně podporovat příslušníky z HZS, kteří se na své budoucí povolání připravují ještě před vstupem do hasičského záchranného sboru tím, že aktivně spolupracují s jednotkami dobrovolných hasičů. Každý rok končí studenti na školách požární ochrany. Podotýkám, že se jedná o státní školy, kde stát vynakládá nemalé finanční prostředky na přípravu budoucích hasičů. Proto je žádoucí, aby služební funkcionář hasičského záchranného sboru měl více pravomocí při výběru příslušníků do profesionálního hasičského záchranného sboru.

Navrhuji změnit pořadí pro ustanovení na volné služební místo.

- § 20 odst. 3, písm. a) nahradit § 20 odst. 1, písm. c),
čímž by mohl služební funkcionář upřednostnit odvolaného příslušníka ze stejného bezpečnostního sboru z důvodu uvedeného v § 25 odst. 4 služebního zákona před příslušníkem z jiného bezpečnostního sboru a např. s neuspokojivými výsledky a případně umožnit tak kariérní postup příslušníkovi z HZS, který dosahuje alespoň dobrých výsledků ve služebním hodnocení.

Služební poměr u HZS je koncipován jako celoživotní zaměstnání. Má mnoho specifických zaměření a splnění všech vstupních podmínek není jednoduché. Společným služebním zákonem se měly sjednotit podmínky všech bezpečnostních sborů. Služební zákon nerozlišuje odlišná zaměření jednotlivých sborů. Nelze srovnávat dobu trvání služebního poměru s roky praxe v oboru. Doba trvání služebního poměru je rovnocenná pro všechny bezpečnostní sbory pouze při výpočtu výsluhových nároků, např. při výpočtu odchodného nebo při výpočtu výluhového příspěvku.

Závěr

Diplomová práce na téma Výběr příslušníků a jejich začlenění do Hasičského záchranného sboru ČR byla zpracovaná na krajském ředitelství Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje. Pracuji zde od roku 2001 v personálním oddělení a PaM, které organizačně spadá pod Kancelář krajského ředitele HZS Libereckého kraje. Ve své práci jsem blíže popsala práci hasičského záchranného sboru jako celku, aby bylo patrné, že jde o bezpečnostní sbor se zcela specifickým zaměřením. Práce v hasičském záchranném sboru se řadí mezi náročná a riziková povolání. Tato profese vyžaduje od příslušníků vysoké nasazení jak po stránce fyzické, tak i psychické. Tomu všemu odpovídají náročné vstupní testy a speciální odborná příprava příslušníků. Cílem služebních funkcionářů a personalistů je obsadit služební místa kvalifikovanými odborníky.

Od založení prvního profesionálního hasičského sboru uplynulo mnoho let. Za tu dobu prošel hasičský sbor velkými změnami ve všech směrech. Nové technologie neustále zdokonalují hasičskou techniku i samotné vystrojení hasičů. Je kladen stále větší důraz na jejich osobní rozvoj a pravidelné vzdělávání formou odborných kurzů ve vzdělávacích zařízeních požární ochrany. Pomocí moderního technického vybavení hasiči zdolávají nejen požáry, ale v posledních letech začali poskytovat významnou měrou technickou pomoc při dopravních nehodách a mimořádných událostech. Už samotná změna názvu z hasičského sboru na hasičský záchranný sbor napovídá, že postupným vývojem došlo k rozšíření jeho činností.

Diplomová práce poskytuje pohled na jednu z činností personálního oddělení, kterou je výběr příslušníků a obsazení systemizovaných služebních míst.

Výběr nového příslušníka do HZS je hodně specifický a finančně náročný proces. Uchazeč musí absolvovat několik částí výběrového řízení než může být přijatý do služebního poměru. Po přijetí čeká uchazeče řada odborných kurzů a školení než se stane plnohodnotným hasičem. Mnozí uchazeči se profesně orientují ještě před přijetím

do služebního poměru. Ve spolupráci se sdružením dobrovolných hasičů absolvují odborná školení, aktivně spolupracují, účastní se např. soutěží v požárním sportu apod.

Významnou legislativní úpravou v oblasti právních poměrů příslušníků bylo schválení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Služební zákon byl schválen v roce 2003 a kvůli nesrovnalostem v některých ustanoveních vstoupil v účinnost až v roce 2007. V období mezi jeho schválením a nabytím účinnosti došlo k pozměňovacím návrhům. Byl připomínkován jednak ze strany všech bezpečnostních sborů a tak i prostřednictvím odborových organizací ze strany příslušníků. I přesto po nabytí jeho účinnosti je v některých ustanoveních nevyhovující. Služební zákon měl zajistit provázanost mezi bezpečnostními sbory. Ve skutečnosti práci v personální oblasti komplikuje a služební funkcionáře omezuje v jejich rozhodování.

A co dodat závěrem?

Možnost pracovního postupu bývá všeobecně považována za jeden z nejdůležitějších stimulů pracovní výkonnosti. Je známo, že tam, kde je malá pravděpodobnost profesního růstu, mnohem rychleji klesá pracovní výkonnost i morálka. Toho si jsou služební funkcionáři i personalisté hasičského záchranného sboru dobře vědomi, proto se mnohdy sofistikovaným způsobem snaží obejít některá právní ustanovení, aby volné služební místo mohli obsadit nejvhodnějším uchazečem, který by byl pro organizaci přínosem.

Seznam literatury

Seznam citované literatury:

[1] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. 399 s. ISBN 80-7261-033-3. [str. 13]

[2] § 1 odst. 3, zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky

[3] § 23 odst. 2, zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

DALE, M. Vybíráme zaměstnance. 1. vyd. Brno: Computer Press, a. s., 2007. 181 s. ISBN 978-80-251-1522-0.

Příloha k nařízení vlády č. 104/2005 Sb., Katalog činností v Celní správě České republiky, Vězeňské službě České republiky, Policii České republiky a Hasičském záchranném sboru České republiky

SIAŘ č. 20/2006, Pokyn generálního ředitele HZS ČR ze dne 21. 12. 2006, kterým se provádějí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

SIAŘ č. 58/2008, Pokyn generálního ředitele HZS ČR, kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost občana při přijímání do služebního poměru příslušníka HZS ČR a na tělesnou zdatnost příslušníka HZS ČR pro výkon služby na služebním místě, na které má být ustanoven a organizace zkoušek tělesné zdatnosti a tělesné přípravy

SIAŘ č. 4/2009, Pokyn ředitelky odboru zdravotnického zabezpečení Ministerstva vnitra, kterým se stanoví postup při zjišťování zdravotní způsobilosti uchazečů pro výkon služby v bezpečnostních sborech

Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti

Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)

Zákon č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Ostatní použité zdroje:

ARNOLD, J. aj. *Psychologie práce*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

BYARS, L.L. and RUE, L.W. *Human Resource Management*. 7th ed., New York: McGraw-Hill, 2004. 466 s. ISBN 0-07-248585-X.

EVANGELU, J. E. *Diagnostické metody v personalistice*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 176 s. ISBN 978-80-247-2607-6.

FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a. s., 2001. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.

ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 272 s. ISBN 978-80-247-3058-5.

Seznam příloh

PŘÍLOHA 1	OSVĚDČENÍ O TĚLESNÉ ZDATNOSTI
PŘÍLOHA 2	ŽÁDOST O PROVEDENÍ PSYCHOLOGICKÉHO VYŠETŘENÍ
PŘÍLOHA 3	VÝPIS ZE ZDRAVOTNICKÉ DOKUMENTACE
PŘÍLOHA 4	LÉKAŘSKÁ VYŠETŘENÍ
PŘÍLOHA 5	SOUHLAS – OSOBNÍ ÚDAJE A TOXIKOLOGIE
PŘÍLOHA 6	MAPA STANIC HZS LIBERECKÉHO KRAJE
PŘÍLOHA 7	SYSTEMIZACE SLUŽEBNÍCH MÍST
PŘÍLOHA 8	SBÍRKA INTERNÍCH AKTŮ ŘÍZENÍ

(název organizační součásti HZS ČR)

OSVĚDČENÍ o tělesné zdatnosti

**uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru ČR*
nebo příslušníka Hasičského záchranného sboru ČR*
pro výkon služby na služebním místě, na které má být ustanoven,**

[illegible]

**splnil/a požadavky na tělesnou zdatnost podle
zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.**

- * Nehodící se škrtněte.
 ** Vypĺňuje se jen u příslušníka HZS ČR.
 *** Vypĺňuje se jen u uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka HZS ČR.

ŽÁDOST**o provedení psychologického vyšetření**

Od mjr. Mgr. J. Holíka, ved. odd. personálního a PaM

adresa HZS Libereckého kraje, Barvířská 29/10, 460 01 Liberec

pro Psychologické pracoviště GŘ HZS ČR, Kloknerova 26, pošt. příhr. 69, 148 01 Praha 414

(adresa spádového psychologického pracoviště s laboratoří)

Žádost o provedení psychologického vyšetření komisař, krizové plánování - denní

- I. Žádám o psychologické vyšetření **uchazeče** o přijetí do služebního poměru k HZS ČR dle § 15 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. ⁺⁾

Jméno (jména) a příjmení uchazeče	Datum narození	Územní odbor (stanice)
Ing. Jan Novák	5. 11. 1970	ÚO Česká Lípa

- II. Žádám o psychologické vyšetření **příslušníka HZS ČR** k ustanovení na služební místo (pro výkon funkce) **hasič – strojní služba** dle:

- § 19 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 530/2005 Sb. ⁺⁾
- ~~§ 37 odst. 2 písm. e) vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb. ⁺⁾ ;~~

Hodnost	Jméno (jména) a příjmení příslušníka	Datum narození/ Evidenční číslo	Územní odbor (stanice)

- III. Žádám o psychologické vyšetření **příslušníka HZS ČR** dle § 79 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, existuje-li domněnka, že došlo ke změně osobnostní způsobilosti v souvislosti s výkonem služby. ⁺⁾

Hodnost	Jméno (jména) a příjmení příslušníka	Datum narození/ Evidenční číslo	Územní odbor (stanice)
Odůvodnění:			
Podpis hodnotitele			

Datum 23. 7. 2009

mjr. Mgr. Jaroslav Holík

PŘÍLOHA 3

VÝPIS ZE ZDRAVOTNICKÉ DOKUMENTACE

U registrujícího lékaře MUDr.

v

pro uchazečenar.

bytem

zaměstnání

který patří (patřil) do Vaší péče, uchází se o zaměstnání u Hasičského záchranného sboru České republiky.

Protože k přijetí jsou stanoveny podle služebního předpisu přesné nároky na zdravotní stav uchazeče, prosíme Vás o laskavé zodpovězení těchto otázek:

1. Výskyt nemocí v rodině uchazeče, zaměřit se především na výskyt duševních a nervových nemocí

2. Prodělal eventuálně se léčil (léčí) jmenovaný na některou z těchto nemocí:

- Hypertenzní nemoc (stadium).....
- Jiná cévní onemocnění.....
- Nemoci žaludku nebo dvanácterníku.....
- Nespecifické střevní záněty.....
- Onemocnění žláz s vnitřní sekrecí.....
- Krevní nemoci.....
- Revmatická horečka.....
- TBC všech forem a orgánů.....
- Onemocnění plic a průdušek.....
- Srdeční vady, onemocnění věnčitých tepen.....
- Nemoci spojené se srdeční nedostatečností.....
- Nemoci jater a žlučových cest.....
- Nemoci ledvin a močových cest.....
- Nemoci páteře a kloubů a ostatní nemoci event. vrozené vady páteře.....
- Kožní onemocnění.....
- Onemocnění nervové soustavy a jiné ložiskové nemoci mozku a míchy
- Psychické poruchy a nemoci.....
- Epilepsie.....
- Jiná záchvatovitá onemocnění.....
- Chronické onemocnění očí.....
- Refrakční vady, síla - korekce.....
- Chronické nemoci vestibulárního aparátu.....
- Hnisavý zánět středouší.....
- Gynekologické onemocnění.....
- Používání omamných a psychotropních látek, alkoholu.....
- Alergie.....
- Jiná důležitá sdělení.....

PŘÍLOHA 3

3. Očkování - TAT:

4. Úrazy:

5. Prodělané operace:

6. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz za poslední rok (Dg. a doba pracovní neschopnosti)

7. Pokud máte k dispozici RTG vyšetření hrudních orgánů ne starší 6 měsíců - prosíme o jeho výsledek na tomto tiskopise.

.....
Datum, razítko a podpis registrujícího lékaře



Razítko odesílajícího útvaru

Razítko ZZPP

LÉKAŘSKÁ VYŠETŘENÍ

(Příslušný služební funkcionář, nebo jím určený pracovník uvede, na které služební místo má být občan nebo příslušník zařazen a uvede sloupec zdravotní klasifikace, podle kterého má být občan nebo příslušník posuzován.)

1.	Příjmení, jméno, titul, (popř. příjmení a jména)			Datum narození				
				Místo narození				
	Místo trvalého pobytu			Stav				
	Naposledy vykonávané zaměstnání			Původní povolání				
	Dosažené vzdělání							
2.	Výskyt nemoci u rodičů a sourozenců, příp. úmrtí (příčina a v jakém věku)							
3.	Prodělaná závažná onemocnění, úrazy, operace, zda a kdy léčen v nemocnici, zda byl v dispenzární péči nebo sledován v odborné poradně nebo na odborném pracovišti							
4.	Současné zdravotní obtíže							
5.	Kouříte?	Ano (kolik ?)	Ne	Pijete alkohol. nápoje ?	Ano	Pravidelně	Pivo	Ne
						Příležitostně	Víno	
							Destiláty	
	Všechny užívané léky a údaje o používání omamných a psychotropních látek							
6.	Jméno, příjmení zvoleného praktického lékaře, u kterého je registrován (včetně místa působení lékaře a telef. spojení)							

Potvrzuji, že jsem na všechny dotazy správně a úplně odpověděl.

(Datum)

(Podpis uchazeče)

PŘÍLOHA 4

	Výška cm	Hmotnost kg	TK	Počet tepů																															
	Barva a stav kůže, sliznic Kostra, svalstvo, výživa (tuk)			Návrhy, razítka a podpisy vyšetřujících lékařů:																															
	Stav štítné žlázy, mléčných uzlin, náplň krčních žil			Lékař ZZPP																															
7.	Fyzikální vyšetření	Plic (nálezk poklepový a poslechový)																																	
		Srdce (nálezk poklepový a poslechový)																																	
		Vyšetření orgánů dutiny břišní																																	
8.	RTG nálezk hrudních orgánů (pokud nebylo v posledních 3 měsících provedeno)			Odborný lékař:																															
9.	Spirometrie (pouze u specialistů)			Odborný lékař:																															
10.	Stomatologické vyšetření: Chrup (kariézní zuby přetřhnout jednou, chybějící křížkem, plombované označit „p“, korunky – protězy „o“) Dutina ústní	<table> <tr> <td>8</td><td>7</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> <tr> <td>8</td><td>7</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> </table>	8	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8	8	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8	V odůvod. případech. lékař stomatolog:
8	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8																				
8	7	6	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	6	7	8																				
11.	Vyšetření kožní (povrch těla, genitálie)			Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař:																															
12.	Vyšetření chirurgické (anatomické změny a výstižně funkční poruchy)			Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař:																															

PŘÍLOHA 4

13.	Vyšetření neurologické		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
14.	Vyšetření psychiatrické		Odborný lékař.
15.	Vyšetření oční (vždy: visus naturalis, visus s korekcí, barvocit, ev. perimetr)		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
16.	Vyšetření ORL	ušní a ústrojí rovnováhy, audio- metrické vyšetření	Odborný lékař.
		nosní a krční	
		řeči a hlasu	
17.	Vyšetření laboratorní	Laboratorní vyšetření krve a moči.	Laboratorní výsledky s razítkem pracoviště a podpis lékaře v příloze.
18.	Elektrokardiografické vyšetření – Ekg		Lékař ZZPP, v odůvod. případech. odborný lékař.
19.	Jiná odborná vyšetření, např. vyšetření klinickým psychologem, u žen vždy závěr z gynekologického vyšetření		Odborný lékař, resp. klinický psycholog
			Odborný lékař.

Poznámka: V případě, kdy příslušná kolonka nepostačuje pro lékařský záznam, uvede vyšetřující lékař záznam na volném listu jako přílohu k „Lékařskému vysvědčení uchazeče o ...“.

POSUDKOVÝ ZÁVĚR

1. Nemoci (vady) – slovně a číslem nemoci, sloupec a písmeno podle přílohy č. 1 vyhlášky.

2. Závěr:

Na základě vyšetření:

- a) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby*)
- b) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě*)
- c) Je zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě s omezením*)
- d) Není zdravotně způsobilý/á pro výkon služby*)
- e) Není zdravotně způsobilý/á pro výkon služby na služebním místě*)

Zdravotní klasifikace:

3. Omezení a úlevy pro výkon služby na služebním místě:

4. Doporučení a poznámky:

Razítko a podpis lékaře
zdravotnického zařízení závodní preventivní péče*):

Razítko a podpis členů komise*):

Datum:

Záznamy odvolacích a kontrolních orgánů:

*) Nehodící se škrtně!

Pan(i)
jméno příjmení

.....
rodné číslo

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů,

s o u h l a s í m

s poskytnutím mých osobních dat v nezbytném rozsahu: jméno, příjmení a rodné číslo, v rámci absolvování odborných lékařských vyšetření v Masarykově nemocnici v Ústí nad Labem a to pouze pro účely přijímacího řízení do služebního poměru příslušníka HZS Libereckého kraje.

Zároveň **souhlasím**, aby výsledky toxikologického vyšetření moče byly sděleny KŘ HZS Libereckého kraje, který na základě těchto výsledků rozhodne o přijetí do služebního poměru příslušníka HZS Libereckého kraje.

V

dne

.....
podpis (jméno a příjmení)

SBÍRKA

INTERNÍCH AKTŮ ŘÍZENÍ ŘEDITELE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU LIBERECKÉHO KRAJE

Ročník: 2010

V Liberci dne 27. ledna 2010

Částka: 4

OBSAH :

Část I.

- 4.** Oznámení ředitele Hasičského záchranného sboru Libereckého kraje ze dne 27. ledna 2010

O z n á m e n í
ředitele HZS Libereckého kraje

Na základě § 22 a § 23 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů **dne 27. ledna 2010 vyhláši výběrové řízení** na služební místo

VRCHNÍ KOMISAŘ

Koordinace výkonu státního požárního dozoru a požární prevence, řízení a koordinace odborných a metodických činností na uvedeném úseku s územně vymezenou působností (vedoucí oddělení prevence).

Místo služebního působiště: **Česká Lípa**

Požadavky pro volné služební místo:

- a) Stupeň vzdělání: vysokoškolské (bakalářského typu)
- b) Zaměření vzdělání:
 - Požární ochrana
 - Technické
 - Právní
- c) Doba trvání služebního poměru pro služební hodnost nejméně 7 let (tento požadavek platí pouze pro příslušníky bezpečnostních sborů)
- d) Dosahování alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby dle služebního hodnocení (tento požadavek platí pouze pro příslušníky bezpečnostních sborů)
- e) Řidičský průkaz skupiny B
- f) Znalost práce s PC

Předpokládaný termín ustanovení na služební místo: **1. dubna 2010**

Tarifní třída: 8.

Zájemci doručí přihlášky doplněné o profesní životopis, kontaktní adresu, telefon, příp. e-mail, ověřené kopie dokladů o nejvyšším dosaženém vzdělání, doklad o jmenování do služební hodnosti, doklad o určení stupně utajení a o době trvání služebního poměru dle § 7 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., nejpozději do **15. února 2010** na adresu:

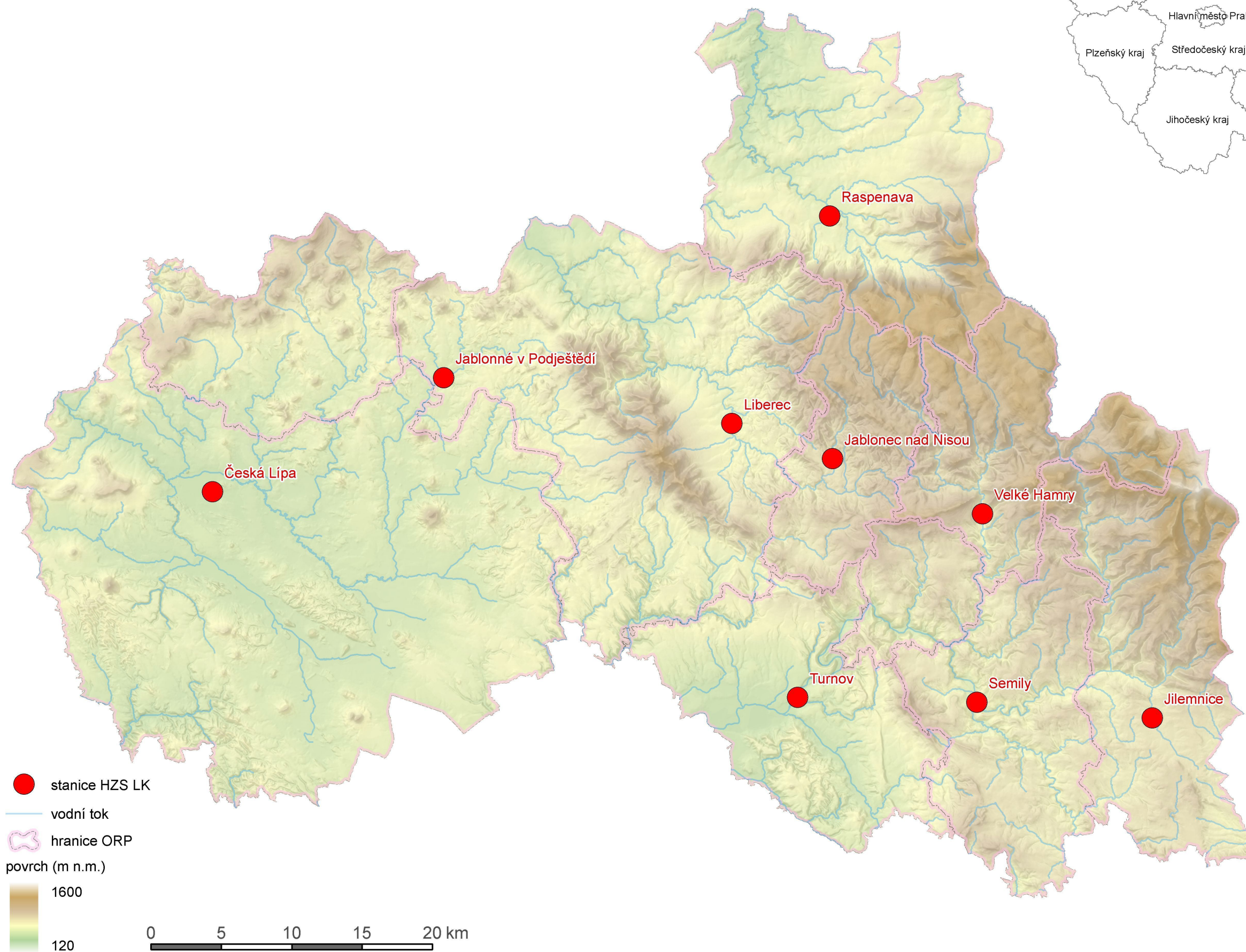
HZS Libereckého kraje
personální oddělení
Barvířská 29/10
460 01 Liberec III

Vybraní zájemci splňující stanovené podmínky budou pozváni k výběrovému řízení.

plk. Ing. Jan Havlík
ředitel HZS Libereckého kraje

ROZMÍSTĚNÍ STANIC HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU LIBERECKÉHO KRAJE

k. 1.1.2010



Vydáno dne 29.12.2009

S c h v á l i l

Strana

Výtisk číslo

Počet listů

Platnost od 01.01.2010
Platnost do
Varianta plánu: 01

S y s t e m i z a c e s l u ž e b n í c h a p r a c o v n í c h m í s t

Útvar: KOZ = 002187 (O 10513740)

Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje

PŘÍLOHA 7

117

Strana

Report ZDPK 03PO
Zpracoval 781661
Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010

Systém HR3 Klient 020
Zpracováno dne 29.12.2009

Id PM										U C L Ty SH/Prof										Kap Tř NČ PV										Název sl.hodn./profese, řídící funkce										Úvazek										HodnOzn										KP/MstVz ZL										SVP ZP ZP2										Zd Riziko																																																																															
Hasičský záchranný sbor Libereckého kraje																																																																																																																																																															
Id OJ O 10513740																																																																																																																																																															
07000001										D - L H 10400 10 731										00 10 01 731										vrchní rada ředitel HZS kraje										1,000										plk.										VS										300 -- 2 -										A																																																																															

Vzdělání Zaměření										PO										Požární ochrana nebo IZS nebo kriz. řízení nebo ochr. obyv.																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										TE										Technické																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										PR										Právní																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										EKO										Ekonomické																																																																																																																																											

Kvalifikace (povinná)										Q 51004000										Cizí jazyk A/N/F/R										0001										Jazyková zkouška 1. stupně/maturita																																																																																																																							
HZS Libereckého kraje - VEDENÍ																																																																																																																																																															
PP:										0,000										PD:										0,000										P:										0,000										HP:										0,000										HD:										1,000										H:										1,000										Obč.:										0,000										Celkem:										1,000									
Pracoviště interního auditu a kontroly																																																																																																																																																															
Id OJ O 20206089																																																																																																																																																															
07000006										V - - H 20401 08 01 08 05 -										vrchní komisař interní auditor										1,000										kpt.										VS										300 -- 2 -										-																																																																																									

Vzdělání Zaměření										EKO										Ekonomické																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										PR										Právní																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										PO										Požární ochrana nebo IZS nebo kriz. řízení nebo ochr. obyv.																																																																																																																																											
Vzdělání Zaměření										HUM										Humanitní																																																																																																																																											
Pracoviště interního auditu a kontroly																																																																																																																																																															
Id OJ = O 20206089																																																																																																																																																															
PP:										0,000										PD:										0,000										P:										0,000										HP:										0,000										HD:										1,000										H:										1,000										Obč.:										0,000										Celkem:										1,000									
Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010																																																																																																																																																															
Report ZDPK_03PO																																																																																																																																																															
Strana																																																																																																																																																															
Id PM										U C L Ty SH/Prof										Kap Tř NČ PV										Název sl.hodn./profese, řídící funkce										Úvazek										HodnOzn										KP/MstVz ZL										SVP ZP ZP2										Zd Riziko																																																																															
Kancelář krajského ředitele																																																																																																																																																															
Id OJ O 20206085																																																																																																																																																															

07000005 D - L H 10400 10 00 10 01 722 vrchní rada
722 ředitel kanceláře krajského ředitele

Vzdělání Zaměření PR Právní
Vzdělání Zaměření EKO Ekonomické
Vzdělání Zaměření HUM Humanitní
Vzdělání Zaměření TE Technické

Kvalifikace (povinná) Q 51004000 Cizí jazyk A/N/F/R 0001 Jazyková zkouška 1. stupně/maturita

Oddělení právní a organizační										Id OJ O 20206090			
07000007	-	-	L H	20402 09	02	09 01 742	rada	vedoucí oddělení		1,000	plk.	VS	300 -- 2 - -

Vzdělání Sk.oborů													
Vzdělání Kmenový obor													
Vzdělání Stupeň													
Vzdělání Obor													

68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost													
05 Právo a právní věda													
T vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program													
003 Právo													

07000008	-	-	H	20401 07	01	07 04 -	komisař	tiskový(á) mluvčí		1,000	por.	VO/BC	300 -- 2 - -

Vzdělání Zaměření HUM Humanitní													
Vzdělání Zaměření TE Technické													
Vzdělání Zaměření PO Požární ochrana nebo IZS nebo kriz. řízení nebo ochr. obyv.													

Kvalifikace (povinná) Q 51001005 Cizí jazyk A/N/F 0001 Jazyková zkouška 1. stupně/maturita

07000009 D - - H 20401 06 01 06 08 - vrchní inspektor
- vrchní inspektor

Vzdělání Zaměření HUM Humanitní
Vzdělání Zaměření TE Technické
Vzdělání Zaměření PO Požární ochrana nebo IZS nebo kriz. řízení nebo ochr. obyv.

30283419 - - - O 21001 01 12 01 - referent státní správy a samosprávy
- referent státní správy a samosprávy
30283420 D - - O 10101 - 09 01 - administrativní a spisový pracovník
- administrativní a spisový pracovník

System HR3 Klient 020 Varianta plánu 01 Zpracoval 781661 Report ZPDPK 03PO
Zpracováno dne 29.12.2009 Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010

Id PM	U C L Ty SH/Prof	Kap Tř NČ PV	Název sl.hodn./profese, řídící funkce	Úvazek	HodnOzn	KP/MstVz ZL	SVP ZP ZP2	Zd Riziko
-------	------------------	--------------	---------------------------------------	--------	---------	-------------	------------	-----------

Oddělení právní a organizační										Id OJ = O 20206090					
PP:	0,000	PD:	0,000	P:	0,000	HP:	1,000	HD:	2,000	H:	3,000	Obč.:	2,000	Celkem:	5,000

Oddělení personální a PaM Id OJ O 20206091

3/2

PRÍLOHA 7

07000010	-	-	L	H	20402	08	02	08	01	742	vrchní komisař vedoucí oddělení	1,000	mjr.	BC	300	--	2	-	-

Vzdělání	Zaměření					EKO					Ekonomické								
Vzdělání	Zaměření					PR					Právní								
Vzdělání	Zaměření					HUM					Humanitní								
07000011	-	-	-	H	20402	07	02	07	01	-	komisař komisař	1,000	por.	VO/BC	300	--	2	-	-

Vzdělání	Zaměření					EKO					Ekonomické								
Vzdělání	Zaměření					PR					Právní								
Vzdělání	Zaměření					HUM					Humanitní								
30283421	-	-	-	O	10201	-	-	10	04	-	personalista	1,000	OP	VO/BC	300	--	-	-	-
30283424	-	-	-	O	10204	-	-	10	02	-	personalista	1,000	OP	VO/BC	300	--	-	-	-
30283422	-	-	-	O	10202	-	-	09	01	-	rozpočtář	1,000	OP	SM/VO	300	--	-	-	-
30283423	-	-	-	O	10202	-	-	09	01	-	rozpočtář	1,000	OP	SM/VO	300	--	-	-	-

Oddělení personální a PaM

PP:	0,000	PD:	0,000	P:	0,000	HP:	0,000	HD:	2,000	H:	2,000	Obč.:	4,000	Celkem:	6,000
-----	-------	-----	-------	----	-------	-----	-------	-----	-------	----	-------	-------	-------	---------	-------

Id OJ = O 20206091

Psychologické pracoviště

Id OJ O 20206092

07000012	-	-	-	H	20405	08	05	08	02	-	vrchní komisař psycholog	1,000	kpt.	VS	300	--	2	-	-

Vzdělání	Sk.oborů					77					Obory z oblasti psychologie								
Vzdělání	Kmenový obor					01					Psychologie								
Vzdělání	Stupeň					T					vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program								
Vzdělání	Obor					005					Psychologie								
Systém HR3	Klient 020					Variananta plánu 01					Zpracoval 781661								
Zpracováno dne 29.12.2009						Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010					Report ZPDEK 03PO								

Strana

Id	PM	U	C	L	Ty	SH/Prof	Kap	Tř	NČ	PV	Název sl.hodn./profese, řídicí funkce	Úvazek	HodnOzn	KP/MStVz	ZL	SVP	ZP	ZP2	Zd	Riziko
----	----	---	---	---	----	---------	-----	----	----	----	---------------------------------------	--------	---------	----------	----	-----	----	-----	----	--------

Psychologické pracoviště

PP:	0,000	PD:	0,000	P:	0,000	HP:	0,000	HD:	1,000	H:	1,000	Obč.:	0,000	Celkem:	1,000
-----	-------	-----	-------	----	-------	-----	-------	-----	-------	----	-------	-------	-------	---------	-------

Id OJ = O 20206092

Kancelář krajského ředitele

PP:	0,000	PD:	0,000	P:	0,000	HP:	1,000	HD:	6,000	H:	7,000	Obč.:	6,000	Celkem:	13,000
-----	-------	-----	-------	----	-------	-----	-------	-----	-------	----	-------	-------	-------	---------	--------

Id OJ = O 20206085

Odbor provozní a správy majetku	Id OJ = O 20206106				
PP: 0,000 PD: 0,000 P: 0,000 HP: 0,000 HD: 3,000 H: 3,000 Obč.: 6,000 Celkem: 9,000					

Úsek ekonomiky	Id OJ = O 20206088				
PP: 0,000 PD: 0,000 P: 0,000 HP: 0,000 HD: 7,000 H: 7,000 Obč.: 12,000 Celkem: 19,000					

Systém HR3 Klient 020 Varianta plánu 01 Zpracoval 781661 Report ZDPK 03PO Strana
Zpracováno dne 29.12.2009 Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010

Id PM	U	C	L	Ty	SH/Prof	Kap	Tř	NČ	PV	Název sl.hodn./profese, řídící funkce	Úvazek	HodnOzn	KP/MStVz	ZL	SVP	ZP	ZP2	Zd	Riziko
Stanice Liberec (C3-A-S)																			
07000074	V	-	L	H	10400	08	00	08	09	740	vrchní komisař velitel stanice	1,000	mjr.	BC	300	--	2	D	A

	Vzdělání	Zaměření						PO		Požární ochrana nebo IZS nebo kriz. řízení nebo ochr. obyv.									
	Vzdělání	Zaměření						TE		Technické									
	Vzdělání	Zaměření						HUM		Humanitní									
	Vzdělání	Zaměření						EKO		Ekonomické									
07000075	-	-	-	H	10400	06	00	06	02	745	vrchní inspektor velitel čety	1,000	ppor.	SM/VO	300	--	2	D	A

	Vzdělání	Zaměření						TE		Technické									
	Vzdělání	Zaměření						G		Všeobecné - gymnázium									
	Vzdělání	Zaměření						EKO		Ekonomické									
07000076	-	-	-	H	10400	06	00	06	02	745	vrchní inspektor velitel čety	1,000	ppor.	SM/VO	300	--	2	D	A

	Vzdělání	Zaměření						TE		Technické									
	Vzdělání	Zaměření						G		Všeobecné - gymnázium									
	Vzdělání	Zaměření						EKO		Ekonomické									
07000077	-	-	-	H	10400	06	00	06	02	745	vrchní inspektor velitel čety	1,000	ppor.	SM/VO	300	--	2	D	A

	Vzdělání	Zaměření						TE		Technické									
	Vzdělání	Zaměření						G		Všeobecné - gymnázium									
	Vzdělání	Zaměření						EKO		Ekonomické									
07000078	-	-	-	H	10400	05	00	05	01	746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300	--	2	D	A

	Vzdělání	Zaměření						TE		Technické									
	Vzdělání	Zaměření						G		Všeobecné - gymnázium									
	Vzdělání	Zaměření						EKO		Ekonomické									

574

07000079	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva						

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
Systém HR3 Klient 020		Varianční plán 01	Zpracoval 781661		Report ZDPK 03PO					
Zpracováno dne 29.12.2009		Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010								
Id PM	U C L Ty SH/Prof	Kap Tř NČ PV	Název sl.hodn./profese, řídicí funkce	Úvazek	HodnOzn	KP/MStVz ZL	SVP ZP ZP2	Zd Riziko		
07000080	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
07000081	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
07000082	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
07000083	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
07000084	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							
07000085	- - - H	10400 05 746	00 05 01 746	inspektor velitel družstva	1,000	nprap.	SM	300 -- 2 D	A	

Vzdělání Zaměření		TE	Technické							
Vzdělání Zaměření		G	Všeobecné - gymnázium							
Vzdělání Zaměření		EKO	Ekonomické							

6/4

PRÍLOHA 4

hasič - strojní služba

Kvalifikace (povinná) Q 51002276 Řidičské oprávnění sk. "C"
Kvalifikace (povinná) Q 51002277 Osobnostní způsobilost pro strojníky

07000385 - - H 10400 03 00 03 01 - asistent 1,000 nstržm. SM 300 -- 2 D A

hasič - strojní služba

Kvalifikace (povinná) Q 51002276 Řidičské oprávnění sk. "C"
Kvalifikace (povinná) Q 51002277 Osobnostní způsobilost pro strojníky

07000386 - - H 10400 03 00 03 01 - asistent 1,000 nstržm. SM 300 -- 2 D A

hasič

07000387 - - H 10400 03 00 03 01 - asistent 1,000 nstržm. SM 300 -- 2 D A

asistent

07000388 - - H 10400 03 00 03 01 - asistent 1,000 nstržm. SM 300 -- 2 D A

hasič

Stanice Jilemnice
PP: 0,000 PD: 0,000 P: 0,000 HP: 15,000 HD: 1,000 H: 16,000 Obč.: 0,000 Celkem: 16,000 Id OJ = O 20206137

Územní odbor Semily
PP: 0,000 PD: 0,000 P: 0,000 HP: 74,000 HD: 14,000 H: 88,000 Obč.: 3,000 Celkem: 91,000 Id OJ = O 20206115

HZS Libereckého kraje
PP: 0,000 PD: 0,000 P: 0,000 HP: 290,000 HD: 98,000 H: 388,000 Obč.: 28,000 Celkem: 416,000 Id OJ = O 10513740

Systém HR3 Klient 020 Varianta plánu 01 Zpracoval 781661 Report ZDPK_03PO Strana
Zpracováno dne 29.12.2009 Systemizace služebních a pracovních míst ke dni 01.01.2010

7/7